

fermer la fenêtre

égalité hommes femmes: textes de référence

## La Loi Roudy

Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983.

### **Portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,  
L'Assemblée nationale a adopté,  
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit,

#### ***TITRE Ier***

#### ***Les règles générales de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes***

Art. 1er. -

Le chapitre III du titre II du livre Ier du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes:

CHAPITRE III

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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'Etat 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 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 de 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 oeuvre 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 du 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.

Art. 2. - Le quatorzième alinéa, 9°, de l'article L. 133-5 du code du travail est rédigé comme suit:  
9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Ces mesures s'appliquent notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

Art. 3. - Dans le deuxième alinéa du 12° de l'article L. 133-5 du code du travail, après les mots: des femmes, sont insérés les mots: enceintes ou allaitant.

Art. 4. - Dans la première phrase du neuvième alinéa, 8°, de l'article L. 136-2 du code du travail, sont substitués aux mots: de l'égalité de traitement, les mots : de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,.

Art. 5. - I. - L'article L. 140-2 du code du travail est complété par les dispositions suivante :  
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.

II. -- L'article L. 140-8 du code du travail est ainsi rédigé :

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.

III. -- L'actuel article L. 140-8 du code du travail devient l'article L. 140-9.

Art. 6. - L'intitulé de la section I du chapitre II du titre V du livre Ier du code du travail est ainsi rédigé :

CONTRAT DE TRAVAIL. -- REGLEMENT INTERIEUR

Art. 7. - Après l'intitulé résultant de l'article 6 ci-dessus sont insérées, au chapitre II du titre V du livre Ier du code du travail, les dispositions suivantes :

Sous-section I.

Contrat de travail.

Art. L. 152-1. -- Toute infraction aux dispositions de l'article L. 123-1 sera punie d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2 000 F à 20 000 F ou de l'une de ces deux peines seulement.

Le tribunal pourra ordonner, aux frais de la personne condamnée, l'affichage du jugement dans les conditions prévues à l'article 51 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'il désigne, sans que ces frais puissent excéder le maximum de l'amende encourue.

Art. L. 152-1-1. -- Les dispositions des articles 469-1 et 469-3 du code de procédure pénale relatives à l'ajournement du prononcé de la peine sont applicables dans le cas de poursuites pour infraction aux dispositions de l'article L. 123-1, sous réserve des mesures particulières suivantes :  
L'ajournement comporte injonction à l'employeur de définir, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et dans un délai déterminé, les mesures propres à assurer dans l'entreprise en cause le rétablissement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'ajournement peut, le cas échéant, comporter également injonction à l'employeur d'exécuter dans le même délai les mesures définies.

Le tribunal peut ordonner l'exécution provisoire de sa décision.

Art. L. 152-1-2. -- A l'audience de renvoi et au vu des mesures définies et, le cas échéant, exécutées par l'employeur, le tribunal apprécie s'il y a lieu de prononcer une dispense de peine ou d'infliger les peines prévues par la loi.

Toutefois, dans le cas où le délai prévu au deuxième alinéa de l'article L. 152-1-1 n'a pas été respecté, le tribunal peut prononcer un nouvel et dernier ajournement et impartir un nouveau délai au prévenu pour exécuter l'injonction.

Sous-section II.

Règlement intérieur.

Art. L. 152-1-3. -- Toute infraction aux dispositions de l'article L. 122-42 est punie d'une amende de 2 000 F à 20 000 F et, en cas de récidive, d'une amende de 10 000 F à 40 000 F.

Art. 8. - Les sections I et II du chapitre IV du titre V du livre Ier du code du travail deviennent les sections II et III dudit chapitre.

Les articles L. 154-1 et L. 154-2 deviennent les articles L. 154-2 et L. 154-3.

Art. 9. -Après l'intitulé du chapitre IV du titre V du livre Ier du code du travail sont insérées les dispositions suivantes:

SECTION I

Salaire.

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.

Art. 10. - I. - La première phrase de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 432-3 du code du travail est complétée par les mots: y compris sur l'application des principes relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

II. -- Dans le même alinéa, avant la dernière phrase, est insérée la phrase suivante:

Dans cette liste figureront entre autres les dispositions à prendre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment dans le cadre du plan défini à l'article L. 123-4.

Art. 11. - Après l'article L. 432-3 du code du travail est inséré l'article L. 432-3-1 suivant:

Art. L. 432-3-1. -- Chaque année, le chef d'entreprise présente 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 chiffrée 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 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.

Art. 12. - Le deuxième alinéa de l'article L. 611-1 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes:

Ils constatent, en outre, les infractions aux dispositions des articles L. 431, L. 472, deuxième alinéa, et L. 473, alinéa premier, du code de la sécurité sociale ainsi que les infractions à la règle de l'égalité professionnelle définies au 3° de l'article 416 du code pénal.

Art. 13. - Avant le dernier alinéa de l'article L. 611-6 du code du travail est inséré l'alinéa suivant: Ils constatent également les infractions à la règle de l'égalité professionnelle définies au 3° de l'article 416 du code pénal.

Art. 14. - Après l'article L. 900-3 du code du travail est inséré l'article L. 900-4 suivant:

Art. L. 900-4. -- Pour l'application du présent livre, il ne peut être faite aucune distinction entre les femmes et les hommes, sauf dans le cas où l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice de l'emploi ou de l'activité professionnelle donnant lieu à formation. La règle qui précède ne fait pas obstacle à l'intervention, à titre transitoire, de mesures qui, prises au seul bénéfice des femmes, visent à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes en matière de formation. Ces mesures, destinées notamment à corriger les déséquilibres constatés au détriment des femmes dans la répartition des femmes et des hommes dans les actions de formation, font l'objet soit de dispositions réglementaires, soit de stipulations conventionnelles établies conformément aux dispositions législatives en vigueur.

## **TITRE II**

### ***Le conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes***

Art. 15. -

L'intitulé du titre III du livre III du code du travail est ainsi rédigé:

Agence nationale pour l'emploi. -- Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Art. 16. - Avant l'article L. 330-1 du code du travail est inséré l'intitulé suivant:

CHAPITRE Ier

AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI

Art. 17. - Après l'article L. 330-1 du code du travail sont insérées les dispositions suivantes:

CHAPITRE II

CONSEIL SUPERIEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Art. L. 330-2. -- Il est institué un conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, placé auprès des ministres chargés des droits de la femme, du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ce conseil est chargé de participer à la définition, à la mise en oeuvre et à l'application de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article.

### **TITRE III** **Dispositions diverses**

Art. 18. -

Les actions réalisées au titre des plans mentionnés à l'article L. 123-4 du code du travail par des entreprises ou des groupements d'entreprises, 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.

Art. 19. - Les dispositions des articles L. 123-1 c et L. 123-2 du code du travail ne font pas obstacle à l'application des usages, des clauses des contrats de travail, des conventions collectives ou accords collectifs, en vigueur à la date de promulgation de la présente loi, qui ouvrent des droits particuliers pour les femmes.

Toutefois, les employeurs, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés s'emploieront, par la négociation collective, à mettre lesdites clauses en conformité avec les dispositions des articles mentionnés.

Art. 20 - I. -

Au 3° de l'article 416 du code pénal, les mots: sauf motif légitime sont supprimés.

II. - Ledit 3° est complété par l'alinéa suivant:

Les dispositions de l'alinéa ci-dessus, en tant qu'elles concernent le sexe, s'appliquent, selon le cas, dans les conditions prévues soit à l'article L. 123-1 du code du travail, soit aux articles 7 et 18 bis de l'ordonnance modifiée n° 59-244 du 4 février 1959 ainsi qu'à l'article L. 411-14 du code des communes.

Art. 21.-Sauf stipulations plus favorables, le rapport mentionné à l'article L. 432-3-1 du code du travail sera présenté pour la première fois:

1° Au cours du premier trimestre de l'année 1984 pour les entreprises d'au moins 300 salariés;

2° Au cours de l'année 1985 pour les entreprises d'au moins cinquante salariés.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 13 juillet 1983.