

Décision n° 2006 – 533 DC

du 16 mars 2006

Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Consolidation

Source : services du Conseil constitutionnel © 2006

Légende

- ~~texte barré~~ : dispositions supprimées
- texte en gras** : dispositions nouvelles
- [*article XX*] : origine de la modification

Table des matières

Code de commerce	5
Livre II – Des sociétés commerciales et des groupements d'intérêt économique	5
Titre II – Dispositions particulières aux diverses sociétés commerciales.....	5
Chapitre V – Des sociétés anonymes.....	5
Section 2 – De la direction et de l'administration des sociétés anonymes	5
Sous-section 1 – Du conseil d'administration de la direction générale	5
- Article L. 225-17 [modifié par l'article 22 (<i>ex-article 13 bis</i>)]	5
- Article L. 225-37 [modifié par l'article 22 (<i>ex-article 13 bis</i>)]	5
Sous-section 2 – Du directoire et du conseil de surveillance	6
- Article L. 225-68 [modifié par l'article 22 (<i>ex-article 13 bis</i>)]	6
- Article L. 225-69 [modifié par l'article 22 (<i>ex-article 13 bis</i>)]	6
Code de l'éducation	7
Livre II – L'administration de l'éducation	7
Titre I ^{er} – La répartition des compétences entre l'Etat et les collectivités territoriales.....	7
Chapitre IV – Les compétences des régions.....	7
Section 3 – Formation professionnelle et apprentissage.....	7
- Article L. 214-12 [modifié par l'article 27 (<i>ex-article 15</i>)].....	7
- Article L. 214-13 [modifié par l'article 27 (<i>ex-article 15</i>)].....	7
Code général des impôts, CGI	10
Livre premier – Assiette et liquidation de l'impôt	10
Première partie – Impôts d'État.....	10
Titre premier – Impôts directs et taxes assimilées.....	10
Chapitre IV – Dispositions communes aux impôts et taxes, revenus et bénéfices visés aux chapitres I à III.....	10
Section II – Impôt sur le revenu et impôt sur les sociétés	10
XXXI : Crédit d'impôt famille	10
- Article 244 <i>quater</i> F [modifié par l'article 12 (<i>ex-article 9</i>)].....	10

Code de l'industrie cinématographique	12
Titre I – Du centre national de la cinématographie	12
- Article 1 ^{er} [modifié par l'article 30 (ex-article 17)].....	12
Code pénal.....	13
Livre II – Des crimes et délits contre les personnes	13
Titre II – Des atteintes à la personne humaine	13
Chapitre V – Des atteintes à la dignité de la personne	13
Section 1 – Des discriminations	13
- Article 225-1 [modifié par l'article 13 (ex-article 10)]	13
Code des pensions civiles et militaires de retraite	14
Livre I^{er} – Dispositions générales relatives au régime général des retraites	14
Titre IV – Jouissance de pension ou de la solde de réforme.....	14
- Article L. 24 [modifié par l'article 31 (ex-article 18)]	14
Code rural	16
Livre VII – Dispositions sociales.....	16
Titre III – Protection sociale des personnes non salariées des professions agricoles	16
Chapitre II - Prestations	16
Section 2 – Assurance maladie, invalidité et maternité	16
- Article L. 732-12 [modifié par l'article 15 (ex-article 10 bis)]	16
Code de la sécurité sociale	17
Livre III – Dispositions relatives aux assurances sociales et à diverses catégories de personnes rattachées au régime général	17
Titre III - Assurance maternité et congé de paternité	17
Chapitre I ^{er} – Dispositions propres à l'assurance maternité et au congé de paternité	17
Section 3 – Prestations en espèces.....	17
- Article L. 331-3 [modifié par l'article 15 (ex-article 10 bis)]	17
- Article L. 331-5 [modifié par l'article 15 (ex-article 10 bis)]	17
Livre VI – Régimes des travailleurs non salariés.....	18
Titre I ^{er} – Régime social des indépendants	18
Chapitre 3 – Champ d'application et prestations d'assurance maladie.....	18
Section 3 – Prestations de base.....	18
Sous-section 2 – Dispositions particulières relatives à l'assurance maternité.....	18
- Article L. 613-19 [modifié par l'article 15 (ex-article 10 bis)]	18
- Article L. 613-19-1 [modifié par l'article 15 (ex-article 10 bis)].....	18
Livre VII – Régimes divers. Dispositions diverses	19
Titre II – Régimes divers de non-salariés et assimilés.....	19
Chapitre II – Régime des praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés (maladie, maternité, décès)	19
Section 3 – Prestations.....	19
- Article L.722-8 [modifié par l'article 15 (ex-article 10 bis)]	19
- Article L.722-8-1 [modifié par l'article 15 (ex-article 10 bis)].....	20
Code du travail	21
Livre I^{er} – Conventions relatives au travail	21
Titre II – Contrat de travail.....	21
Chapitre II – Règles propres au contrat de travail	21
Section 5 – Protection de la maternité et éducation des enfants	21

- Article L. 122-25-2-1 [inséré par l'article 10 (ex-article 7)]	21
- Article L. 122-26 [modifié par l'article 1 ^{er} et par l'article 15 (ex-article 10 bis)]	21
- Article L. 122-28-1-1 [inséré par l'article 9 (ex-article 6 bis)]	22
- Article L. 122-28-6 [modifié par l'article 20 (ex-article 12 ter)]	23
- Article L. 122-30 [modifié par l'article 16 (ex-article 11). Cf. article 7 de la loi n° 2005-744 du 4 juillet 2005]	23
Section 7 - Discriminations	23
- Article L. 122-45 [modifié par l'article 2]	23
Chapitre III – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	24
- Article L. 123-1 [modifié par l'article 13 (ex-article 10)]	24
Chapitre IV – Travail temporaire	24
Section 1 – Règles générales	24
- Article L. 124-2-1-1 [modifié par l'article 14 (ex-article 10 bis A)]	24
Titre III – Conventions et accords collectifs de travail	25
Chapitre II – Nature et validité des conventions et accords collectifs de travail	25
Section 2 – Conventions collectives de branches et accords professionnels et interprofessionnels	25
- Article L. 132-12 [modifié par l'article 3]	25
- Article L. 132-12-3 [inséré par l'article 3]	26
Sous-section 2 – Négociation obligatoire	26
- Article L. 132-27 [modifié par l'article 4 (ex-article 3 bis) et l'article 5 (ex-article 4)]	26
- Article L. 132-27-2 [inséré par l'article 5 (ex-article 4)]	28
Chapitre III – Conventions et accords susceptibles d'être étendus et procédures d'extension et d'élargissement	29
Section 1 – Conventions et accords susceptibles d'être étendus	29
- Article L. 133-5 [modifié par l'article 3]	29
Livre II – Réglementation du travail	30
Titre II – Repos et congés	30
Chapitre III – Congés annuels	30
Section 1 – Droit au congé	30
- Article L. 223-1 [modifié par l'article 17 (ex-article 12)]	30
Livre III – Placement et emploi	31
Titre I ^{er} – Placement	31
Chapitre I ^{er} – Service public de l'emploi	31
Section 1 – Organismes concourant au service public de l'emploi	31
- Article L.311-1 [modifié par l'article 28 (ex-article 15 bis)]	31
Section 5 – Rôle des collectivités territoriales, de leurs groupements et des maisons de l'emploi	32
- Article L. 311-10 [modifié par l'article 6 (ex-article 4 bis)]	32
Titre II – Emploi	32
Chapitre II – Fonds national de l'emploi	32
Section 2 – Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi, dans le cadre des accords sur l'emploi Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et à l'articulation de l'emploi et de la vie personnelle et familiale [intitulé modifié par l'article 8 (ex-article 6)]	32
- Article L. 322-7 [modifié par l'article 8 (ex-article 6)]	32
- Article L. 423-3 [modifié par l'article 24 (ex-article 13 quater)]	33
Livre IV – Les groupements professionnels, la représentation des salariés, l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale	34
Titre III – Les comités d'entreprise	34
Chapitre II – Attributions et pouvoirs	34

- Article L. 432-3-1 [modifié par l'article 7 (ex-article 5)]	34
Chapitre III – Composition et élections.....	35
- Article L. 433-2 [modifié par l'article 23 (ex-article 13 ter)]	35
Livre VI – Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail	36
Titre II – Obligations des employeurs	36
- Article L. 620-10 [modifié par l'article 19 (ex-article 12 bis)]	36
Livre IX – De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie	36
- Article L. 900-5 [modifié par l'article 29 (ex-article 16)].....	36
Titre III – Des droits individuels et des droits collectifs des salariés en matière de formation	37
Chapitre II – Du plan de formation de l'entreprise.....	37
- Article L. 932-1 [modifié par l'article 11 (ex-article 8)].....	37
Chapitre III – Du droit individuel à la formation.....	38
- Article L. 933-1 [modifié par l'article 20 (ex-article 12 ter)]	38
Loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public	39
Titre II : Démocratisation des conseils d'administration ou de surveillance.....	39
Chapitre I ^{er} : Composition et fonctionnement des conseils	39
- Article 5 [modifié par l'article 21 (ex-article 13)].....	39
- Article 6 [modifié par l'article 21 (ex-article 13)].....	40
Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat	41
Chapitre II : Organismes consultatifs	41
- Article 14 [modifié par l'article 26 (ex-article 14 bis)].....	41

Code de commerce

Livre II – Des sociétés commerciales et des groupements d'intérêt économique

Titre II – Dispositions particulières aux diverses sociétés commerciales

Chapitre V – Des sociétés anonymes

Section 2 – De la direction et de l'administration des sociétés anonymes

Sous-section 1 – Du conseil d'administration de la direction générale

- Article L. 225-17 [modifié par l'article 22 (ex-article 13 bis)]

(Loi n° 2001-420 du 15 mai 2001 art. 104 1° et art. 105 Journal Officiel du 16 mai 2001)

(Loi n° 2003-706 du 1 août 2003 art. 128 Journal Officiel du 2 août 2003)

La société anonyme est administrée par un conseil d'administration composé de trois membres au moins. Les statuts fixent le nombre maximum des membres du conseil, qui ne peut dépasser dix-huit.

Le conseil d'administration est composé en recherchant une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Il comprend un nombre de représentants de chacun des deux sexes ne pouvant être supérieur à 80% et au moins un représentant de chaque sexe lorsque le nombre total des membres est inférieur à cinq.

Toutefois, en cas de décès, de démission ou de révocation du président du conseil d'administration et si le conseil n'a pu le remplacer par un de ses membres, il peut nommer, sous réserve des dispositions de l'article L. 225-24, un administrateur supplémentaire qui est appelé aux fonctions de président.

- Article L. 225-37 [modifié par l'article 22 (ex-article 13 bis)]

(Loi n° 2001-420 du 15 mai 2001 art. 105 et art. 109 1° Journal Officiel du 16 mai 2001)

(Loi n° 2003-706 du 1 août 2003 art. 117 I 1°, II Journal Officiel du 2 août 2003)

(Loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 art. 5 I, art. 7 I Journal Officiel du 27 juillet 2005)

Le conseil d'administration ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents. Toute clause contraire est réputée non écrite.

A moins que les statuts ne prévoient une majorité plus forte, les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Sauf lorsque le conseil est réuni pour procéder aux opérations visées aux articles L. 232-1 et L. 233-16 et sauf disposition contraire des statuts, le règlement intérieur peut prévoir que sont réputés présents, pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion par des moyens de visioconférence ou de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective, dont la nature et les conditions d'application sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. Les statuts peuvent limiter la nature des décisions pouvant être prises lors d'une réunion tenue dans ces conditions et prévoir un droit d'opposition au profit d'un nombre déterminé d'administrateurs.

Sauf disposition contraire des statuts, la voix du président de séance est prépondérante en cas de partage.

Les administrateurs, ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration, sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président du conseil d'administration.

Dans les sociétés faisant appel public à l'épargne, le président du conseil d'administration rend compte, dans un rapport joint au rapport mentionné aux articles L. 225-100, L. 225-102, L. 225-102-1

et L. 233-26, des conditions de préparation et d'organisation des travaux du conseil, **de l'application dans sa composition du principe de la représentation équilibrée des femmes et des hommes** ainsi que des procédures de contrôle interne mises en place par la société. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 225-56, le rapport indique en outre les éventuelles limitations que le conseil d'administration apporte aux pouvoirs du directeur général.

Sous-section 2 – Du directoire et du conseil de surveillance

- Article L. 225-68 [modifié par l'article 22 (ex-article 13 bis)]

(Loi n° 2003-706 du 1 août 2003 art. 117 I 2° Journal Officiel du 2 août 2003)

(Loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 art. 7 II, art. 11 II Journal Officiel du 27 juillet 2005)

Le conseil de surveillance exerce le contrôle permanent de la gestion de la société par le directoire.

Les statuts peuvent subordonner à l'autorisation préalable du conseil de surveillance la conclusion des opérations qu'ils énumèrent. Toutefois, la cession d'immeubles par nature, la cession totale ou partielle de participations, la constitution de sûretés, ainsi que les cautions, avals et garanties, sauf dans les sociétés exploitant un établissement bancaire ou financier, font l'objet d'une autorisation du conseil de surveillance dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. Ce décret détermine également les conditions dans lesquelles le dépassement de cette autorisation peut être opposé aux tiers.

A toute époque de l'année, le conseil de surveillance opère les vérifications et les contrôles qu'il juge opportuns et peut se faire communiquer les documents qu'il estime nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Une fois par trimestre au moins le directoire présente un rapport au conseil de surveillance.

Après la clôture de chaque exercice et dans le délai fixé par décret en Conseil d'Etat, le directoire lui présente, aux fins de vérification et de contrôle, les documents visés au deuxième alinéa de l'article L. 225-100.

Le conseil de surveillance présente à l'assemblée générale prévue à l'article L. 225-100 ses observations sur le rapport du directoire ainsi que sur les comptes de l'exercice.

Dans les sociétés faisant appel public à l'épargne, le président du conseil de surveillance rend compte, dans un rapport à l'assemblée générale joint au rapport mentionné à l'alinéa précédent et à l'article L. 233-26, des conditions de préparation et d'organisation des travaux du conseil, **de l'application dans sa composition du principe de la représentation équilibrée des femmes et des hommes** ainsi que des procédures de contrôle interne mises en place par la société.

- Article L. 225-69 [modifié par l'article 22 (ex-article 13 bis)]

(Loi n° 2001-420 du 15 mai 2001 art. 104 2° Journal Officiel du 16 mai 2001)

Le conseil de surveillance est composé de trois membres au moins. Les statuts fixent le nombre maximum des membres du conseil, qui est limité à dix-huit.

Le conseil de surveillance est composé en recherchant une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Il comprend un nombre de représentants de chacun des deux sexes ne pouvant être supérieur à 80% et au moins un représentant de chaque sexe lorsque le nombre total des membres est inférieur à cinq.

Les conseils d'administration et les conseils de surveillance disposent d'un délai de cinq ans à compter de la date de publication de la présente loi pour se mettre en conformité avec les articles L. 225-17 et L. 225-69 du code de commerce, dans leur rédaction issue de la présente loi.

Code de l'éducation

Livre II – L'administration de l'éducation

Titre I^{er} – La répartition des compétences entre l'Etat et les collectivités territoriales

Chapitre IV – Les compétences des régions

Section 3 – Formation professionnelle et apprentissage

- Article L. 214-12 [modifié par l'article 27 (ex-article 15)]

(Loi n° 2002-276 du 27 février 2002 art. 107 Journal Officiel du 28 février 2002)

(Loi n° 2004-809 du 13 août 2004 art. 8 I Journal Officiel du 17 août 2004 en vigueur le 1er janvier 2005)

La région définit et met en oeuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

Elle organise sur son territoire le réseau des centres et points d'information et de conseil sur la validation des acquis de l'expérience et contribue à assurer l'assistance aux candidats à la validation des acquis de l'expérience.

Elle organise des actions destinées à répondre aux besoins d'apprentissage et de formation **en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes aux différentes filières de formation**. Elle veille en particulier à organiser des formations permettant d'acquérir une des qualifications mentionnées à l'article L. 900-3 du code du travail.

Elle assure l'accueil en formation de la population résidant sur son territoire, ou dans une autre région si la formation désirée n'y est pas accessible. Dans ce dernier cas, une convention fixe les conditions de prise en charge de la formation par les régions concernées.

- Article L. 214-13 [modifié par l'article 27 (ex-article 15)]

(Loi n° 2002-276 du 27 février 2002 art. 108 Journal Officiel du 28 février 2002)

(Loi n° 2004-809 du 13 août 2004 art. 11 Journal Officiel du 17 août 2004 en vigueur le 1er janvier 2005)

(Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 art. 32 II Journal Officiel du 19 janvier 2005)

I - La région adopte le plan régional de développement des formations professionnelles et s'assure de sa mise en oeuvre. Ce plan a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et de favoriser un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation **en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune de ces filières de formation**.

Il définit également les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.

Ce plan est élaboré en concertation avec l'Etat, les collectivités territoriales concernées et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives à l'échelon national ainsi que les organismes mentionnés à l'article L. 351-21 du code du travail.

Il est approuvé par le conseil régional après consultation des conseils généraux, du conseil économique et social régional, des chambres de commerce et d'industrie, des chambres de métiers et des chambres d'agriculture au niveau régional, du conseil académique de l'éducation nationale, du comité régional de l'enseignement agricole et du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il prend en compte les orientations et les priorités définies par les contrats d'objectifs conclus en application du V ainsi que, pour ce qui concerne les jeunes, les dispositions relatives à la formation

professionnelle qui figurent au schéma prévisionnel des formations des collèges, des lycées, des établissements d'éducation spéciale, des lycées professionnels maritimes et des établissements d'enseignement agricole prévu à l'article L. 214-1 du présent code et, pour sa partie agricole, au schéma prévisionnel national des formations de l'enseignement agricole prévu à l'article L. 814-2 du code rural.

II. - Le plan régional de développement des formations professionnelles pour sa partie consacrée aux jeunes couvre l'ensemble des filières de formation des jeunes préparant l'accès à l'emploi **et veille à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ces filières de formation professionnelle**. Il inclut le cycle d'enseignement professionnel initial dispensé par les établissements d'enseignement artistique.

Il vaut schéma prévisionnel d'apprentissage, schéma régional des formations sociales et schéma régional des formations sanitaires.

III. - Le plan régional de développement des formations professionnelles, pour sa partie consacrée aux adultes, couvre l'ensemble des actions de formation professionnelle visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi.

IV. - Des conventions annuelles d'application précisent, pour l'Etat et la région, la programmation et les financements des actions.

Elles sont signées par le président du conseil régional, le représentant de l'Etat dans la région ainsi que, selon leur champ d'application, par les divers acteurs concernés.

Dans les établissements d'enseignement du second degré, les établissements relevant des articles L. 811-1 et L. 813-1 du code rural et les établissements relevant du ministère chargé des sports, ces conventions, qui sont également signées par les autorités académiques, prévoient et classent, par ordre prioritaire, en fonction des moyens disponibles, les ouvertures et fermetures de sections de formation professionnelle initiale. Leurs stipulations sont mises en oeuvre par l'Etat et la région dans l'exercice de leurs compétences, notamment de celles qui résultent de l'article L. 211-2 du présent code et de l'article L. 814-2 du code rural. A défaut d'accord, les autorités de l'Etat prennent, pour ce qui les concerne, les décisions nécessaires à la continuité du service public de l'éducation.

V. - L'Etat, une ou plusieurs régions, une ou plusieurs organisations représentatives des milieux socioprofessionnels et, le cas échéant, les organismes mentionnés à l'article L. 351-21 du code du travail peuvent conclure des contrats fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment de formation professionnelle alternée et de financement des formations des demandeurs d'emploi. Ces contrats d'objectifs peuvent être annuels ou pluriannuels.

Ces contrats déterminent notamment les objectifs qui concourent à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers auxquels préparent les différentes voies de formation professionnelle initiale et continue.

Les chambres de métiers, les chambres de commerce et d'industrie et les chambres d'agriculture peuvent être associées aux contrats d'objectifs.

L'Etat, la région ou la collectivité territoriale de Corse, les chambres consulaires, une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs et de salariés peuvent également conclure des contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage conformément à l'article L. 118-1 du code du travail. Ces contrats peuvent prendre la forme d'une annexe aux contrats visés à l'alinéa précédent.

VI. - Dans le cadre de son plan régional de développement des formations professionnelles, chaque région arrête annuellement un programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle continue, après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les départements, les communes ou groupements de communes qui ont arrêté un programme de formation sont associés, à leur demande, à l'élaboration du programme régional.

Pour la mise en oeuvre de ce programme, des conventions sont passées avec les établissements d'enseignement publics et les autres organismes de formation concernés.

Code général des impôts, CGI

Livre premier – Assiette et liquidation de l'impôt

Première partie – Impôts d'État

Titre premier – Impôts directs et taxes assimilées

Chapitre IV – Dispositions communes aux impôts et taxes, revenus et bénéfices visés aux chapitres I à III

Section II – Impôt sur le revenu et impôt sur les sociétés

XXXI : Crédit d'impôt famille

- Article 244 quater F [modifié par l'article 12 (ex-article 9)]
(Loi n° 2003-1311 du 30 décembre 2003 art. 98 1 1^o finances pour 2004 Journal Officiel du 31 décembre 2003)
(Loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 art. 8 Journal Officiel du 27 juillet 2005)

I. - Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt égal à 25 % de la somme :

a. Des dépenses ayant pour objet de financer la création et le fonctionnement d'établissements visés aux deux premiers alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique et assurant l'accueil des enfants de moins de trois ans de leurs salariés ;

b. Des dépenses de formation engagées en faveur des salariés de l'entreprise bénéficiant d'un congé parental d'éducation dans les conditions prévues à l'article L. 122-28-1 du code du travail ;

c. Des dépenses de formation engagées par l'entreprise en faveur de nouveaux salariés recrutés à la suite d'une démission ou d'un licenciement pendant un congé parental d'éducation mentionné à l'article L. 122-28-1 du code du travail, lorsque cette formation débute dans les trois mois de l'embauche et dans les six mois qui suivent le terme de ce congé ; [les dispositions du c. de l'article 244 quater F s'appliquent aux formations qui commencent à compter de la publication de la présente loi]

e. **d.** Des rémunérations versées par l'entreprise à ses salariés bénéficiant d'un congé dans les conditions prévues aux articles L. 122-25-4, L. 122-26 et L. 122-28-1 et aux deux premiers alinéas de l'article L. 122-28-8 du code du travail ;

Ⓕ. **e.** Des dépenses visant à indemniser les salariés de l'entreprise qui ont dû engager des frais exceptionnels de garde d'enfants à la suite d'une obligation professionnelle imprévisible survenant en dehors des horaires habituels de travail, dans la limite des frais réellement engagés ;

e-

f. Des dépenses engagées au titre de l'aide financière de l'entreprise mentionnée à l'article L. 129-13 du code du travail.

II. - Les subventions publiques reçues par les entreprises à raison des dépenses ouvrant droit au crédit d'impôt sont déduites des bases de calcul de ce crédit.

III. - Le crédit d'impôt est plafonné pour chaque entreprise y compris les sociétés de personnes, à 500.000 euros. Ce plafond s'apprécie en prenant en compte la fraction du crédit d'impôt correspondant aux parts des associés de sociétés de personnes mentionnées aux articles 8, 238 bis L, 239 ter et 239 quater A, et aux droits des membres de groupements mentionnés aux articles 238 ter, 239 quater, 239 quater B, 239 quater C et 239 quinquies.

Lorsque ces sociétés ou groupements ne sont pas soumis à l'impôt sur les sociétés, le crédit d'impôt peut être utilisé par les associés proportionnellement à leurs droits dans ces sociétés ou ces groupements, à condition qu'il s'agisse de redevables de l'impôt sur les sociétés ou de personnes physiques participant à l'exploitation au sens du 1° *bis* du I de l'article 156.

IV. - Un décret fixe les conditions d'application du présent article.

Code de l'industrie cinématographique

Titre I – Du centre national de la cinématographie

- Article 1^{er} *[modifié par l'article 30 (ex-article 17)]*

Le centre national de la cinématographie, placé sous l'autorité du ministre chargé de l'industrie cinématographique, est un établissement public doté de l'autonomie financière.

Pour l'exercice de ses missions, le Centre national de la cinématographie peut recruter des agents non titulaires sur des contrats à durée indéterminée.

Sans distinction de sexe, restent régis par les stipulations de leur contrat les agents contractuels du Centre national de la cinématographie en fonction à la date de publication de la loi n°... du... relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et qui ont recrutés sur des contrats à durée indéterminée.

Code pénal

Livre II – Des crimes et délits contre les personnes

Titre II – Des atteintes à la personne humaine

Chapitre V – Des atteintes à la dignité de la personne

Section 1 – Des discriminations

- Article 225-1 *[modifié par l'article 13 (ex-article 10)]*

(Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 art. 1 Journal Officiel du 17 novembre 2001)

(Loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 art. 4 Journal Officiel du 5 mars 2002)

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, **de leur grosseur**, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Code des pensions civiles et militaires de retraite

Livre I^{er} – Dispositions générales relatives au régime général des retraites

Titre IV – Jouissance de pension ou de la solde de réforme

- Article L. 24 [modifié par l'article 31 (ex-article 18)]

(Loi n° 64-1339 du 26 décembre 1964 Journal Officiel du 30 décembre 1964 en vigueur le 1er décembre 1964)

(Loi n° 70-523 du 19 juin 1970 art. 4 Journal Officiel du 21 juin 1970 rectificatif JORF 10 juillet 1970)

(Loi n° 70-1283 du 31 décembre 1970 art. 22 I Journal Officiel du 31 décembre 1970)

(Loi n° 72-662 du 13 juillet 1972 art. 109 IV Journal Officiel du 14 juillet 1972)

(Loi n° 77-1466 du 30 décembre 1977 art. 15 III Journal Officiel du 31 décembre 1977)

(Ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 art. 5 Journal Officiel du 2 avril 1982)

(Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 art. 53 Journal Officiel du 22 août 2003 en vigueur le 1er janvier 2004)

(Loi n° 2004-1485 du 30 décembre 2004 art. 136 I finances rectificative pour 2004 Journal Officiel du 31 décembre 2004)

(Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 art. 28 II Journal Officiel du 12 février 2005)

(Loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 art. 95 I Journal Officiel du 26 mars 2005 en vigueur le 1er juillet 2005)

I. - La liquidation de la pension intervient :

1° Lorsque le fonctionnaire civil est radié des cadres par limite d'âge, ou s'il a atteint, à la date de l'admission à la retraite, l'âge de soixante ans, ou de cinquante-cinq ans s'il a accompli au moins quinze ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active.

Sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. La nomenclature en est établie par décret en Conseil d'Etat ;

2° Lorsque le fonctionnaire est mis à la retraite pour invalidité et qu'il n'a pas pu être reclassé dans un emploi compatible avec son état de santé ;

3° Lorsque le fonctionnaire civil est parent de trois enfants vivants, ou décédés par faits de guerre, ou d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour chaque enfant, interrompu son activité dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Sont assimilées à l'interruption d'activité mentionnée à l'alinéa précédent les périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation obligatoire dans un régime de retraite de base, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Sont assimilés aux enfants mentionnés au premier alinéa les enfants énumérés au II de l'article L. 18 que l'intéressé a élevés dans les conditions prévues au III dudit article ;

4° Lorsque le fonctionnaire ou son conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession, dans les conditions prévues à l'article L. 31 et sous réserve que le fonctionnaire ait accompli au moins quinze ans de services ;

5° La condition d'âge de soixante ans figurant au 1° est abaissée dans des conditions fixées par décret pour les fonctionnaires handicapés qui totalisent, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80 %, une durée d'assurance au moins égale à une limite fixée par décret, tout ou partie de cette durée ayant donné lieu à versement de retenues pour pensions.

Les fonctionnaires visés à l'alinéa précédent bénéficient d'une pension calculée sur la base du nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum mentionné au deuxième alinéa du I de l'article L. 13. **Une majoration de pension est accordée aux fonctionnaires handicapés visés à l'alinéa précédent, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.**

II. - La liquidation de la pension militaire intervient :

1° Lorsqu'un officier est radié des cadres par limite d'âge ou par limite de durée de services, ou par suite d'infirmités, ou encore s'il réunit, à la date de son admission à la retraite, vingt-cinq ans de services effectifs ;

1° *bis* Lorsqu'un officier est parent de trois enfants vivants, ou décédés par fait de guerre, ou d'un enfant vivant de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour chaque enfant, interrompu son activité dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Sont assimilées à l'interruption d'activité mentionnée à l'alinéa précédent les périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation obligatoire dans un régime de retraite de base, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Sont assimilés aux enfants mentionnés au premier alinéa les enfants énumérés au II de l'article L. 18 que l'intéressé a élevés dans les conditions prévues au III dudit article ;

2° Lorsqu'un militaire non officier est radié des cadres par limite d'âge ou par limite de durée de services, ou par suite d'infirmités, ou encore s'il réunit, à la date de son admission à la retraite, quinze ans de services effectifs ;

3° Pour un militaire, lorsque son conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession, et sous réserve que le militaire ait accompli au moins quinze ans de services.

III. - La liquidation de la solde de réforme intervient immédiatement. Toutefois, cette solde n'est perçue que pendant un temps égal à la durée des services effectivement accomplis par son bénéficiaire.

Nota : Loi 2005-102 2005-02-11 art. 28 III : Les dispositions du 5° de l'article L. 24 sont applicables aux fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales ainsi qu'aux ouvriers régis par le régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Nota : Loi 2005-270 2005-03-24 art. 95 II : Les dispositions du 1° *bis* de l'article L. 24 sont applicables aux demandes présentées avant leur entrée en vigueur qui n'ont pas donné lieu à une décision de justice passée en force de chose jugée.

Code rural

Livre VII – Dispositions sociales

Titre III – Protection sociale des personnes non salariées des professions agricoles

Chapitre II - Prestations

Section 2 – Assurance maladie, invalidité et maternité

- Article L. 732-12 *[modifié par l'article 15 (ex-article 10 bis)]*

(Loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 art. 73 IV Journal Officiel du 20 décembre 2005)

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application des articles L. 732-10 et L. 732-11 et, en particulier, la ou les périodes de remplacement ouvrant droit au bénéfice de l'allocation ainsi que la durée maximale d'attribution de cette allocation, **notamment lorsque l'accouchement a lieu plus de six semaines avant la date initialement prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant**. En cas d'adoption, la ou les périodes de remplacement se situent nécessairement après l'arrivée de l'enfant au foyer, la durée maximale d'attribution de l'allocation étant égale à la moitié de celle qui est prévue en cas de maternité. ~~Quand la naissance de l'enfant a lieu plus de six semaines avant la date présumée de l'accouchement, la durée d'attribution de l'allocation est augmentée du nombre de jours courant entre la naissance de l'enfant et six semaines avant la date présumée de l'accouchement.~~

Code de la sécurité sociale

Livre III – Dispositions relatives aux assurances sociales et à diverses catégories de personnes rattachées au régime général

Titre III - Assurance maternité et congé de paternité

Chapitre I^{er} – Dispositions propres à l'assurance maternité et au congé de paternité

Section 3 – Prestations en espèces

- Article L. 331-3 [modifié par l'article 15 (ex-article 10 bis)]

(Loi n° 94-629 du 25 juillet 1994 art. 25 I Journal Officiel du 26 juillet 1994)

(Loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 art. 55 XII 1°, 2° Journal Officiel du 26 décembre 2001)

(Loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 art. 73 I Journal Officiel du 20 décembre 2005)

Pendant une période qui débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après celui-ci, l'assurée reçoit une indemnité journalière de repos à condition de cesser tout travail salarié durant la période d'indemnisation et au moins pendant huit semaines.

Lorsque des naissances multiples sont prévues, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement, vingt-quatre semaines en cas de naissance de plus de deux enfants et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. En cas de naissance de deux enfants, la période d'indemnisation antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines ; la période d'indemnisation de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période d'indemnisation de seize ou de trente-quatre semaines, quarante-six semaines en cas de naissance de plus de deux enfants n'est pas réduite de ce fait.

~~Quand la naissance de l'enfant a lieu plus de six semaines avant la date présumée de l'accouchement, la période pendant laquelle la mère perçoit l'indemnité journalière de repos est augmentée du nombre de jours courant entre la naissance de l'enfant et six semaines avant la date présumée de l'accouchement.~~
Quand l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date initialement prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la période pendant laquelle la mère perçoit l'indemnité journalière de repos est augmentée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de repos mentionnée aux alinéas précédents et à l'article L. 331-4.

- Article L. 331-5 [modifié par l'article 15 (ex-article 10 bis)]

(Loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 art. 55 XII 1°, 2° Journal Officiel du 26 décembre 2001)

Dans le cas où l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, l'assurée peut demander le report, à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant, de tout ou partie de la période d'indemnisation à laquelle elle peut encore prétendre en application de l'article L. 331-3 ou L. 331-4.

Toutefois, lorsque l'assurée bénéficie de la période supplémentaire mentionnée au dernier alinéa de l'article L. 331-3, la possibilité de report prévu à l'alinéa précédent ne peut lui être ouverte qu'à l'issue de ladite période.

L'indemnité journalière de repos peut également être attribuée sur prescription médicale pendant une période supplémentaire n'excédant pas deux semaines, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Livre VI – Régimes des travailleurs non salariés

Titre I^{er} – Régime social des indépendants

Chapitre 3 – Champ d'application et prestations d'assurance maladie

Section 3 – Prestations de base

Sous-section 2 – Dispositions particulières relatives à l'assurance maternité

- Article L. 613-19 [modifié par l'article 15 (ex-article 10 bis)]

(inséré par Ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 art. 2 III 1° Journal Officiel du 9 décembre 2005)

Les femmes qui relèvent à titre personnel du régime institué par le présent titre bénéficient à l'occasion de leurs maternités d'une allocation forfaitaire de repos maternel destinée à compenser partiellement la diminution de leur activité.

Lorsqu'elles cessent toute activité professionnelle, les assurées reçoivent également une indemnité journalière forfaitaire.

Les femmes mentionnées au premier alinéa bénéficient des allocations prévues par le présent article à l'occasion de l'arrivée à leur foyer d'un enfant confié en vue de son adoption par un service d'aide sociale à l'enfance ou par un organisme autorisé pour l'adoption. Ces allocations sont également accordées aux femmes titulaires de l'agrément mentionné aux articles 63 ou 100-3 du code de la famille et de l'aide sociale lorsqu'elles adoptent ou accueillent un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français. Les allocations sont servies dans les conditions suivantes :

1°) l'allocation forfaitaire prévue au premier alinéa est due pour sa moitié ;

2°) l'indemnité journalière est due pour la ou les périodes d'interruption d'activité se situant après l'arrivée de l'enfant au foyer, la durée maximale d'attribution de la prestation étant égale aux trois quarts de celle qui est prévue en cas de maternité.

~~Un décret détermine les modalités d'application du présent article, et notamment le montant de l'allocation prévue au premier alinéa, ainsi que les montants et la durée d'attribution de l'indemnité journalière prévue au deuxième alinéa.~~ **Un décret détermine les modalités d'application du présent article et notamment le montant de l'allocation prévue au premier alinéa, les montants et les durées d'attribution de l'indemnité journalière prévue au deuxième alinéa, notamment lorsque l'accouchement a lieu plus de six semaines avant la date initialement prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant.**

Les montants des prestations sont revalorisés dans les mêmes conditions que celles fixées pour le plafond prévu à l'article L. 241-3.

- Article L. 613-19-1 [modifié par l'article 15 (ex-article 10 bis)]

(inséré par Ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 art. 2 III 7° Journal Officiel du 9 décembre 2005)

Les conjointes collaboratrices mentionnées au registre du commerce et des sociétés, au registre des entreprises tenu par les chambres de métiers d'Alsace et de la Moselle ou au répertoire des métiers ainsi que les conjointes des personnes mentionnées au 5° de l'article L. 613-1 et les conjointes des membres des professions libérales relevant du régime institué par le présent titre qui remplissent les conditions de collaboration professionnelle définies par décret bénéficient, à l'occasion de leurs maternités :

- de l'allocation forfaitaire de repos maternel mentionnée au premier alinéa de l'article L. 613-19 ;

- lorsqu'elles font appel à du personnel salarié pour se faire remplacer dans les travaux, professionnels ou ménagers, qu'elles effectuent habituellement, d'une indemnité complémentaire proportionnelle à la durée et au coût de ce remplacement.

Elles bénéficient également, à l'occasion de l'arrivée à leur foyer d'un enfant confié en vue de son adoption par un service d'aide sociale à l'enfance ou par un organisme autorisé pour l'adoption, des allocations prévues par le présent article dans les conditions suivantes :

1° L'allocation forfaitaire de repos maternel est due pour sa moitié ;

2° L'allocation de remplacement est due pour la ou les périodes de remplacement se situant après l'arrivée de l'enfant au foyer, la durée maximale d'attribution de la prestation étant égale à la moitié de celle qui est prévue en cas de maternité.

Ces allocations sont également accordées aux femmes titulaires de l'agrément mentionné aux articles 63 ou 100-3 du code de la famille et de l'aide sociale lorsqu'elles adoptent ou accueillent un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français.

Le montant maximal de l'allocation de remplacement est revalorisé dans les mêmes conditions que celles fixées par les articles L. 141-3 et L. 141-4 du code du travail pour le salaire minimum de croissance.

~~Les mesures d'application du présent article sont fixées par décret. Un décret détermine les modalités d'application du présent article et notamment le montant de l'allocation prévue au deuxième alinéa, les montants et les durées d'attribution de l'indemnité journalière prévue au troisième alinéa, notamment lorsque l'accouchement a lieu plus de six semaines avant la date initialement prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant.~~

Livre VII – Régimes divers. Dispositions diverses

Titre II – Régimes divers de non-salariés et assimilés

Chapitre II – Régime des praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés (maladie, maternité, décès)

Section 3 – Prestations

- Article L.722-8 [modifié par l'article 15 (ex-article 10 bis)]

(Loi n° 93-8 du 4 janvier 1993 art. 1 IV Journal Officiel du 5 janvier 1993)

(Loi n° 94-629 du 25 juillet 1994 art. 25 V 1° Journal Officiel du 26 juillet 1994)

(Loi n° 95-116 du 4 février 1995 art. 38 I Journal Officiel du 5 février 1995)

(Loi n° 96-604 du 5 juillet 1996 art. 51 II art. 52 Journal Officiel du 6 juillet 1996)

Les femmes qui relèvent à titre personnel du régime d'assurance obligatoire institué par le présent chapitre bénéficient à l'occasion de leurs maternités d'une allocation forfaitaire de repos maternel destinée à compenser partiellement la diminution de leur activité.

Lorsqu'elles cessent toute activité professionnelle, les assurées reçoivent également une indemnité journalière forfaitaire.

Les femmes mentionnées au premier alinéa bénéficient des allocations prévues par le présent article à l'occasion de l'arrivée à leur foyer d'un enfant confié en vue de son adoption par un service d'aide sociale à l'enfance ou par un organisme autorisé pour l'adoption. Ces allocations sont également accordées aux femmes titulaires de l'agrément mentionné aux articles 63 ou 100-3 du code de la famille et de l'aide sociale lorsqu'elles adoptent ou accueillent un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français. Les allocations sont servies dans les conditions suivantes :

1°) l'allocation forfaitaire prévue au premier alinéa est due pour sa moitié ;

2°) l'indemnité journalière est due pour la ou les périodes d'interruption d'activité se situant après l'arrivée de l'enfant au foyer, la durée maximale d'attribution de la prestation étant égale aux trois quarts de celle qui est prévue en cas de maternité.

~~Un décret détermine les modalités d'application du présent article, et notamment le montant de l'allocation prévue au premier alinéa, ainsi que les montants et la durée d'attribution de l'indemnité journalière prévue au deuxième alinéa. Un décret détermine les modalités d'application du présent article et notamment le montant de l'allocation prévue au premier alinéa, les montants et les durées d'attribution de l'indemnité journalière prévue au deuxième alinéa, notamment lorsque l'accouchement a lieu plus de six semaines avant la date initialement prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant.~~

Les montants des prestations sont revalorisés dans les mêmes conditions que celles fixées pour le plafond prévu à l'article L. 241-3.

- Article L.722-8-1 [modifié par l'article 15 (ex-article 10 bis)]

(Loi n° 93-8 du 4 janvier 1993 art. 1 III Journal Officiel du 5 janvier 1993)

(Loi n° 94-629 du 25 juillet 1994 art. 25 VII 2° Journal Officiel du 26 juillet 1994)

(Loi n° 95-116 du 4 février 1995 art. 38 II Journal Officiel du 5 février 1995)

(Loi n° 96-604 du 5 juillet 1996 art. 51 II Journal Officiel du 6 juillet 1996)

(Ordonnance n° 2004-329 du 15 avril 2004 art. 8 I Journal Officiel du 17 avril 2004)

Les conjointes des praticiens et auxiliaires médicaux relevant du régime d'assurance obligatoire institué par le présent chapitre qui remplissent les conditions de collaboration professionnelle définies par décret bénéficient à l'occasion de la maternité :

- d'une allocation forfaitaire de repos maternel destinée à compenser partiellement la diminution de leur activité ;

- d'une indemnité de remplacement proportionnelle à la durée et au coût de celui-ci lorsqu'elles se font remplacer dans les travaux professionnels ou ménagers qu'elles effectuent habituellement.

Elles bénéficient également, à l'occasion de l'arrivée à leur foyer d'un enfant confié en vue de son adoption par un service d'aide sociale à l'enfance ou par un organisme autorisé pour l'adoption, des allocations prévues par le présent article dans les conditions suivantes :

1° L'allocation forfaitaire de repos maternel est due pour sa moitié ;

2° L'allocation de remplacement est due pour la ou les périodes de remplacement se situant après l'arrivée de l'enfant au foyer, la durée maximale d'attribution de la prestation étant égale à la moitié de celle qui est prévue en cas de maternité.

Ces allocations sont également accordées aux femmes titulaires de l'agrément mentionné aux articles 63 ou 100-3 du code de la famille et de l'aide sociale lorsqu'elles adoptent ou accueillent un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français.

~~Un décret détermine les modalités d'application du présent article et notamment le montant des allocations et la durée maximum du remplacement indemnisable. Un décret détermine les modalités d'application du présent article et notamment le montant de l'allocation prévue au deuxième alinéa les montants et les durées d'attribution de l'indemnité journalière prévue au troisième alinéa, notamment lorsque l'accouchement a lieu plus de six semaines avant la date initialement prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant.~~

Les montants maximaux des allocations sont revalorisés dans les mêmes conditions que celles fixées par les articles L. 141-3 et L. 141-4 du code du travail pour le salaire minimum de croissance.

Code du travail

Livre I^{er} – Conventions relatives au travail

Titre II – Contrat de travail

Chapitre II – Règles propres au contrat de travail

Section 5 – Protection de la maternité et éducation des enfants

- Article L. 122-25-2-1 [inséré par l'article 10 (ex-article 7)]

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'État accorde aux employeurs une aide forfaitaire pour chaque personne recrutée ou mise à leur disposition par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs définis au chapitre VII du titre II du Livre I^{er} pour remplacer un ou plusieurs salariés en congé de maternité ou d'adoption.

- Article L. 122-26 [modifié par l'article 1^{er} et par l'article 15 (ex-article 10 bis)]

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

(Loi n° 75-625 du 11 juillet 1975 art. 4 Journal Officiel du 13 juillet 1975)

(Loi n° 76-617 du 9 juillet 1976 art. 7 III Journal Officiel du 10 juillet 1976)

(Loi n° 78-730 du 12 juillet 1978 art. 4, art. 5 (Loi 78-730 1978-07-12 art. 4, art. 5 JORF 13 juillet date d'entrée en vigueur 1^{er} octobre))

(Loi n° 80-545 du 17 juillet 1980 art. 9 Journal Officiel du 18 juillet date d'entrée en vigueur 1^{er} juillet 1980)

(Loi n° 84-2 du 2 janvier 1984 art. 15 Journal Officiel du 3 janvier 1984)

(Loi n° 85-17 du 4 janvier 1985 art. 26 III Journal Officiel du 5 janvier 1985)

(Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 art. 107 Journal Officiel du 26 juillet 1985)

(Loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 art. 55 III Journal Officiel du 30 janvier 1993)

(Loi n° 94-629 du 25 juillet 1994 art. 26 I Journal Officiel du 26 juillet 1994)

(Loi n° 96-604 du 5 juillet 1996 art. 53 Journal Officiel du 6 juillet 1996)

(Loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 art. 55 II Journal Officiel du 26 décembre 2001)

(Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art. 5 I Journal Officiel du 26 juin 2004)

(Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 art. 10 Journal Officiel du 12 février 2005)

(Loi n° 2005-744 du 4 juillet 2005 art. 6 Journal Officiel du 5 juillet 2005)

(Loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 art. 73 II Journal Officiel du 20 décembre 2005)

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Lorsque des naissances multiples sont prévues, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement, vingt-quatre semaines en cas de naissance de plus de deux enfants et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. En cas de naissance de deux enfants, la période antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines ; la période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant. Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après le date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 512-3 et suivants et L. 521-2 du code de la sécurité sociale ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables. La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des seize, des vingt-six, des trente-quatre ou des quarante-six semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre. Lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la période de suspension du contrat de travail prévue aux alinéas précédents est prolongée du nombre de jours courant **de la date effective de l'accouchement au début des périodes mentionnées au premier alinéa** ~~entre la date effective de la naissance et six semaines avant la date prévue, afin de permettre à la salariée de participer, chaque fois que possible, aux soins dispensés à son enfant et de bénéficier d'actions d'éducation à la santé préparant le retour à domicile.~~ [article 15]

Tout salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, un organisme français autorisé pour l'adoption ou l'Agence française de l'adoption confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est fixée à dix-huit semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 512-3 et suivants et L. 521-1 du code de la sécurité sociale. La suspension du contrat de travail peut précéder de sept jours calendaires, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer. Les parents salariés bénéficient alors de la protection instituée à l'article L. 122-25-2 du présent code. L'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à onze jours supplémentaires ou, en cas d'adoptions multiples, à dix-huit jours supplémentaires de congé d'adoption à la condition que la durée de celui-ci soit répartie entre les deux parents. En ce cas, la durée du congé ne peut être fractionnée en plus de deux périodes, dont la plus courte ne saurait être inférieure à onze jours. Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables à la personne salariée titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 à L. 225-7 et L. 225-18 ou L. 225-15 du code de l'action sociale et des familles lorsqu'elle adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français.

Le père ou la mère avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il ou elle entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

A l'issue des congés de maternité et d'adoption prévus au présent article, la personne salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Toutefois, dans le cas où pendant sa grossesse la femme a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-25-1, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article.

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent alinéa pendant les congés prévus au présent article et à la suite de ces congés, cette rémunération, au sens de l'article L. 140-2, est majorée, à la suite de ces congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. [article 1^{er}]

La règle définie à l'alinéa précédent n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n°... du... relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. [article 1^{er}]

- Article L. 122-28-1-1 [inséré par l'article 9 (ex-article 6 bis)]

Le salarié bénéficie, avant la suspension de son contrat de travail prévue à l'article L. 122-28-1, d'un entretien avec son employeur. Au cours de cet entretien, sont notamment évoqués les modalités permettant au salarié de maintenir le contact avec son entreprise ainsi que les souhaits de l'intéressé quant à son évolution professionnelle.

- Article L. 122-28-6 [modifié par l'article 20 (ex-article 12 ter)]

(Loi n° 84-9 du 4 janvier 1984 art. 2 Journal Officiel du 5 janvier 1984)

(Loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000 art. 20 VIII Journal Officiel du 24 décembre 2000)

(Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 art. 134 Journal Officiel du 19 janvier 2005)

La durée du congé parental d'éducation prévue au premier alinéa de l'article L. 122-28-1 et la durée du congé de présence parentale prévue au premier alinéa de l'article L. 122-28-9 sont prises en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

~~Des accords de branche peuvent prévoir les conditions dans lesquelles la période d'absence des salariés dont le contrat de travail est suspendu pendant un congé parental d'éducation à plein temps est intégralement prise en compte.~~

- Article L. 122-30 [modifié par l'article 16 (ex-article 11). Cf. article 7 de la loi n° 2005-744 du 4 juillet 2005]

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

(Loi n° 77-766 du 12 juillet 1977 Journal Officiel du 13 juillet 1977)

(Loi n° 84-9 du 4 janvier 1984 art. 4 Journal Officiel du 5 janvier 1984)

(Loi n° 2005-744 du 4 juillet 2005 art. 7 I Journal Officiel du 5 juillet 2005)

L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 122-25 à ~~L. 122-28-7~~ **L. 122-28-10** peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit du bénéficiaire, en sus de l'indemnité de licenciement.

En outre, lorsque, en application des dispositions précitées, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

Section 7 - Discriminations

- Article L. 122-45 [modifié par l'article 2]

(Loi n° 82-689 du 4 août 1982 art. 1 Journal Officiel du 6 août 1982)

(Loi n° 85-10 du 3 janvier 1985 art. 24 Journal Officiel du 4 janvier 1985)

(Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 art. 109 Journal Officiel du 26 juillet 1985)

(Loi n° 85-773 du 25 juillet 1985 art. 5 Journal Officiel du 26 juillet 1985)

(Loi n° 90-602 du 12 juillet 1990 art. 9 Journal Officiel du 13 juillet 1990)

(Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 art. 27 Journal Officiel du 1er janvier 1993)

(Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 art. 1 I Journal Officiel du 17 novembre 2001)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 164 Journal Officiel du 18 janvier 2002)

(Loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 art. 4 III Journal Officiel du 5 mars 2002)

(Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 art. 24 I Journal Officiel du 12 février 2005)

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, **au sens de l'article L. 140-2, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions**, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille **ou de sa grosseur**, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

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

En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait

laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

Chapitre III – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Article L. 123-1 [modifié par l'article 13 (ex-article 10)]

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

(Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 art. 1 Journal Officiel du 14 juillet 1983)

(Loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 art. 2 Journal Officiel du 4 novembre 1992)

(Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 art. 5 I Journal Officiel du 17 novembre 2001)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 169 II Journal Officiel du 18 janvier 2002)

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~~, **de la situation de famille ou de la grossesse** ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ~~ou la situation de famille~~, **la situation de famille ou la grossesse** ;

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

En cas de litige relatif à l'application du présent article, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe ~~ou la situation de famille~~, **la situation de famille ou la grossesse**. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

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.

Chapitre IV – Travail temporaire

Section 1 – Règles générales

- Article L. 124-2-1-1 [modifié par l'article 14 (ex-article 10 bis A)]

(inséré par Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 art. 64 Journal Officiel du 19 janvier 2005)

La mise à disposition d'un salarié d'une entreprise de travail temporaire auprès d'un utilisateur peut également intervenir :

1° Lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions législatives ou réglementaires, ou d'un accord de branche étendu, à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;

2° Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

3° Lorsque la mission de travail temporaire vise à assurer un complément d'activité à des personnes titulaires d'un contrat de travail conclu avec une entreprise autre que l'entreprise utilisatrice, dans des conditions prévues par décret.

Titre III – Conventions et accords collectifs de travail

Chapitre II – Nature et validité des conventions et accords collectifs de travail

Section 2 – Conventions collectives de branches et accords professionnels et interprofessionnels

- Article L. 132-12 [modifié par l'article 3]

(Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 1, art. 4 Journal Officiel du 14 novembre 1982)

(Loi n° 89-549 du 2 août 1989 art. 3 Journal Officiel du 8 août 1989)

(Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 34 I Journal Officiel du 14 juillet 1990)

(Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 art. 7 II Journal Officiel du 10 mai 2001)

(Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 art. 12 II, art. 109 V Journal Officiel du 22 août 2003)

(Loi n° 2003-1311 du 30 décembre 2003 art. 82 IV finances pour 2004 Journal Officiel du 31 décembre 2003)

(Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 art. 25 I Journal Officiel du 12 février 2005)

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 **et notamment celles des salariés à temps partiel.**

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.

Les organisations visées au premier alinéa se réunissent, au moins une fois tous les trois ans à compter de la fin de la négociation prévue au I de l'article 12 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, pour négocier sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité du travail.

Les organisations visées au premier alinéa se réunissent également, une fois tous les cinq ans, pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises mentionnés aux articles L. 443-1-1 et L. 443-1-2, lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Les organisations mentionnées au premier alinéa se réunissent pour négocier, tous les trois ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que sur les conditions de travail, de maintien dans l'emploi et d'emploi.

La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par la partie patronale présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par la section 1 du chapitre III du titre II du livre III.

- Article L. 132-12-3 *[inséré par l'article 3]*

La négociation prévue au premier alinéa de l'article L. 132-12 vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. A cette fin, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, au sens de l'article L. 140-2, entre les femmes et les hommes est établi sur la base du rapport prévu au sixième alinéa de l'article L. 132-12.

A défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n°... du... relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation représentative au sens de l'article L. 132-2.

« L'accord conclu à la suite de la négociation prévue au premier alinéa de cet article fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative compétente dans les conditions définies à l'article L. 132-10. En l'absence de dépôt d'un accord ou de transmission d'un procès-verbal de désaccord auprès de cette autorité, contenant les propositions des parties en leur dernier état, la commission mixte mentionnée à l'article L. 133-1 est réunie à l'initiative du ministre chargé du travail, afin que s'engage ou se poursuive la négociation prévue au premier alinéa du présent article.

Une commission mixte est réunie dans les mêmes conditions si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Lors de l'examen annuel prévu au 8° de l'article L. 136-2, la commission nationale de la négociation collective établit le bilan de l'application de ces mesures.

Sous-section 2 – Négociation obligatoire

- Article L. 132-27 *[modifié par l'article 4 (ex-article 3 bis) et l'article 5 (ex-article 4)]*

*(Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 1, art. 4 Journal Officiel du 14 novembre 1982)
(Loi n° 89-549 du 2 août 1989 art. 4 Journal Officiel du 8 août 1989)
(Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 34 II Journal Officiel du 14 juillet 1990)
(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 1 II Journal Officiel du 21 décembre 1993)
(Loi n° 95-116 du 4 février 1995 art. 77 Journal Officiel du 5 février 1995)
(Loi n° 99-641 du 27 juillet 1999 art. 21 Journal Officiel du 28 juillet 1999 en vigueur le 1er janvier 2000)
(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 22 1° Journal Officiel du 20 février 2001)
(Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 art. 4 Journal Officiel du 10 mai 2001)
(Loi n° 2001-602 du 9 juillet 2001 art. 13 Journal Officiel du 11 juillet 2001)
(Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 art. 11 Journal Officiel du 22 août 2003)
(Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 art. 72 II Journal Officiel du 19 janvier 2005)
(Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 art. 25 II Journal Officiel du 12 février 2005)*

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés. 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 occupant au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L. 439-1 et L. 439-6 occupant ensemble au moins trois cents salariés, la négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie globale de l'entreprise et sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences prévue à l'article L. 320-2 porte également sur les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle.

Dans les entreprises visées au premier alinéa, 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. **Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelles et les responsabilités familiales.** 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.

Dans les entreprises visées au 3° de l'article L. 722-1 du code rural, la négociation prévue aux deux alinéas précédents porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Dans les entreprises mentionnées au premier alinéa, l'employeur est également tenu d'engager, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi ainsi que les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à

l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par la section 1 du chapitre III du titre II du livre III.

A défaut d'une initiative de l'employeur 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 telles mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, dans celles qui ne sont pas soumises à l'obligation de négocier en application de l'article L. 132-26 et dans celles non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre.

- Article L. 132-27-2 *[inséré par l'article 5 (ex-article 4)]*

Les négociations sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au premier alinéa de l'article L. 132-27, visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. A cette fin, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, au sens de l'article L. 140-2, entre les femmes et les hommes est établi sur la base des éléments figurant dans le rapport prévu au premier alinéa de l'article L. 432-3-1.

A défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n°... du... relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les négociations s'engagent dans les quinze jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise au sens des articles L. 132-2 et L. 132-19.

Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignait les propositions respectives des parties. Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Chapitre III – Conventions et accords susceptibles d'être étendus et procédures d'extension et d'élargissement

Section 1 – Conventions et accords susceptibles d'être étendus

- Article L. 133-5 [modifié par l'article 3]

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

(Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 art. 2 Journal Officiel du 17 janvier date d'entrée en vigueur 1er février 1982)

(Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 1, art. 5, art. 6, art. 8 Journal Officiel du 14 novembre 1982)

(Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 art. 2, art. 3, Journal Officiel du 14 juillet 1983)

(Loi n° 85-10 du 3 janvier 1985 art. 31 Journal Officiel du 4 janvier 1985)

(Loi n° 90-1052 du 26 novembre 1990 art. 20 Journal Officiel du 28 novembre 1990)

(Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 art. 22 Journal Officiel du 7 janvier 1992 en vigueur le 31 décembre 1992)

(Loi n° 99-641 du 27 juillet 1999 art. 22 Journal Officiel du 28 juillet 1999 en vigueur le 1er janvier 2000)

(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 22 2° Journal Officiel du 20 février 2001)

(Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 art. 4 I Journal Officiel du 17 novembre 2001)

(Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 art. 51 II, art. 53 Journal Officiel du 5 mai 2004)

(Ordonnance n° 2005-57 du 26 janvier 2005 art. 5 Journal Officiel du 28 janvier 2005)

(Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 art. 25 III, IV Journal Officiel du 12 février 2005)

La convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, outre les clauses prévues aux articles L. 132-5, L. 132-7 et L. 132-17, des dispositions concernant :

1° L'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés, le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions ;

2° Les délégués du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les comités d'entreprise et le financement des activités sociales et culturelles gérées par lesdits comités ;

2° *bis* Les conditions d'exercice des mandats de négociation et de représentation au niveau de la branche ;

3° Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes et aux titres professionnels délivrés au nom de l'Etat, à condition que ces diplômes et titres aient été créés depuis plus d'un an ;

4° Les éléments énumérés ci-dessous du salaire applicable par catégories professionnelles, ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision :

a) Le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification,

b) Les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles,

c) Les majorations pour travaux pénibles, physiquement ou nerveusement, dangereux, insalubres,

d) Les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » et les procédures du règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, compte tenu notamment des situations révélées par l'application de l'article L. 132-12, deuxième alinéa ;

5° Les congés payés ;

6° Les conditions d'embauchage des salariés, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par ceux-ci ;

7° Les conditions de la rupture des contrats de travail, notamment quant au délai-congé et à l'indemnité de licenciement ;

8° Les modalités d'organisation et de fonctionnement, de l'apprentissage de la formation professionnelle et de la formation permanente dans le cadre de la branche considérée, y compris des modalités particulières aux personnes handicapées ;

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 ;

9° bis La suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévue à l'article L. 132-12-3 ; [les dispositions du 9° bis entreront en vigueur à compter d'un an après la promulgation de la présente loi]

10 L'égalité de traitement entre salariés, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail ;

11° Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession notamment par application de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-1, ainsi que par des mesures d'aménagement de postes ou d'horaires, d'organisation du travail et des actions de formation visant à remédier aux inégalités de fait affectant ces personnes ;

12° En tant que de besoin dans la branche :

a) Les conditions particulières de travail des femmes enceintes ou allaitant et des jeunes,

b) Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel,

c) Les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs à domicile,

d) Les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger,

e) Les conditions d'emploi des personnels, salariés d'entreprises extérieures, notamment les travailleurs temporaires ;

f) Les conditions dans lesquelles le ou les salariés, auteurs d'une invention dévolue à l'employeur en vertu des dispositions du deuxième alinéa de l'article 1^{er} ter de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, bénéficient d'une rémunération supplémentaire ;

g) Les garanties des salariés dont le contrat a été conclu en métropole pour exercer leur activité à partir d'un département métropolitain dans un département d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis et Futuna ou dans les Terres australes et antarctiques françaises.

13° Les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention ;

14° Les modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie ;

15° Les modalités de mise en oeuvre des dispositifs prévus au titre IV relatifs à l'intéressement des salariés, à la participation aux résultats et aux plans d'épargne d'entreprise, et notamment la possibilité d'affecter une partie des sommes collectées dans le cadre du plan prévu à l'article L. 443-1-2, s'il est mis en place, à l'acquisition de parts des fonds solidaires mentionnés au III de l'article L. 443-1-2 ;

16° Les modalités de prise en compte dans la branche ou l'entreprise des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.

Livre II – Réglementation du travail

Titre II – Repos et congés

Chapitre III – Congés annuels

Section 1 – Droit au congé

- Article L. 223-1 [modifié par l'article 17 (ex-article 12)]

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

(Loi n° 80-386 du 30 mai 1980 art. 3 I Journal Officiel du 31 mai 1980)

Tout ouvrier, employé ou apprenti des établissements industriels, commerciaux, artisanaux, agricoles, même s'ils ont la forme coopérative, et tout salarié des professions libérales, des offices ministériels,

des syndicats professionnels, des sociétés civiles, associations et groupements de quelque nature que ce soit, a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par les articles suivants.

Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption visé à l'article L. 122-26 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

Livre III – Placement et emploi

Titre I^{er} – Placement

Chapitre I^{er} – Service public de l'emploi

Section 1 – Organismes concourant au service public de l'emploi

- Article L.311-1 *[modifié par l'article 28 (ex-article 15 bis)]*

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

(Ordonnance n° 86-1286 du 20 décembre 1986 art. 2 I, II Journal Officiel du 21 décembre 1986)

(Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 art. 1 Journal Officiel du 19 janvier 2005)

Le service public de l'emploi comprend le placement, l'indemnisation, l'insertion, la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Il est assuré par les services de l'Etat chargés de l'emploi **et de l'égalité professionnelle**, l'Agence nationale pour l'emploi et l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes. Il est également assuré par les organismes de l'assurance chômage mentionnés à l'article L. 351-21 dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires qui leur sont propres.

Les collectivités territoriales et leurs groupements concourent au service public de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L. 311-9 et suivants.

Peuvent également participer au service public de l'emploi les organismes publics ou privés dont l'objet consiste en la fourniture de services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi, les organismes liés à l'Etat par une convention prévue à l'article L. 322-4-16, les entreprises de travail temporaire ainsi que les agences de placement privées mentionnées à l'article L. 312-1.

Une convention pluriannuelle passée entre l'Etat, l'Agence nationale pour l'emploi et les organismes de l'assurance chômage mentionnés à l'article L. 351-21 détermine notamment :

- a) Les principaux objectifs de l'activité du service public de l'emploi pour la période considérée, au regard de la situation de l'emploi ;
- b) Les conditions dans lesquelles ces objectifs sont précisés et adaptés au plan local par des conventions territoriales de développement de l'emploi ;
- c) Les modalités de coordination des actions respectives des services du ministère chargé de l'emploi, de l'Agence nationale pour l'emploi et des organismes de l'assurance chômage et de transmission mutuelle des informations qui leur sont nécessaires pour réaliser ces actions. A défaut de convention, ces modalités sont fixées par décret en Conseil d'Etat ;
- d) Les critères permettant d'évaluer l'efficacité de ces actions ainsi que les modalités de publication de cette évaluation et de diffusion des bonnes pratiques ;
- e) Les modalités de recueil et de transmission des données relatives aux besoins prévisionnels en ressources humaines ;
- f) Les modalités de constitution et d'accès au dossier unique du demandeur d'emploi.

Une annexe à la convention, signée par l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes, détermine les conditions dans lesquelles celle-ci participe aux objectifs mentionnés au a, ainsi que les modalités d'évaluation de cette participation.

Section 5 – Rôle des collectivités territoriales, de leurs groupements et des maisons de l'emploi

- Article L. 311-10 [modifié par l'article 6 (ex-article 4 bis)]

(Ordonnance n° 86-1286 du 20 décembre 1986 art. 6 Journal Officiel du 21 décembre 1986)

(Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 art. 1 Journal Officiel du 19 janvier 2005)

Des maisons de l'emploi, dont le ressort, adapté à la configuration des bassins d'emploi, ne peut excéder la région ou, en Corse, la collectivité territoriale, contribuent à la coordination des actions menées dans le cadre du service public de l'emploi et exercent des actions en matière de prévision des besoins de main-d'œuvre et de reconversion des territoires, notamment en cas de restructurations. Elles participent également à l'accueil et à l'orientation des demandeurs d'emploi, à l'insertion, à l'orientation en formation, à l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des salariés et à l'aide à la création d'entreprise.

Les maisons de l'emploi et, pour les Français établis hors de France, les comités consulaires compétents mènent auprès des employeurs privés et publics en activité dans leur ressort des actions de sensibilisation et d'information relatives à l'égalité professionnelle et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les maisons de l'emploi peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Titre II – Emploi

Chapitre II – Fonds national de l'emploi

Section 2 – ~~Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi, dans le cadre des accords sur l'emploi~~ Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et à l'articulation de l'emploi et de la vie personnelle et familiale [intitulé modifié par l'article 8 (ex-article 6)]

- Article L. 322-7 [modifié par l'article 8 (ex-article 6)]

(Loi n° 72-1150 du 23 décembre 1972 art. 1 Journal Officiel du 27 décembre 1972)

(Loi n° 82-1126 du 29 décembre 1982 art. 101 date d'entrée en vigueur 1 janvier 1983 Journal Officiel du 29 décembre 1982)

(Loi n° 89-549 du 2 août 1989 art. 6 Journal Officiel du 8 août 1989)

(Loi n° 91-72 du 18 janvier 1991 art. 12 Journal Officiel du 20 janvier 1991)

(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 95 Journal Officiel du 18 janvier 2002)

Des accords d'entreprise conclus dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel sur l'emploi national, régional ou local, peuvent prévoir la réalisation d'actions de formation de longue durée en vue de favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi dans l'entreprise, notamment de ceux qui présentent des caractéristiques sociales les exposant plus particulièrement aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

Ces accords peuvent étendre le bénéfice de ces actions aux salariés dont l'entreprise envisage le reclassement externe, à la condition que ce reclassement soit expressément accepté par le salarié et intervienne sous contrat à durée indéterminée ou dans les conditions prévues pour l'emploi des salariés du secteur public ou des collectivités territoriales.

Ils ouvrent droit au bénéfice d'une aide de l'Etat d'un montant forfaitaire par salarié calculé en fonction de la durée de la formation, sur agrément du ministre chargé du travail et dans des conditions fixées par voie réglementaire. Le montant de l'aide est majoré lorsque la formation est organisée au bénéfice de salariés âgés de quarante-cinq ans et plus.

L'agrément prévu à l'alinéa précédent est accordé après avis du comité supérieur de l'emploi. Il est donné pour la durée de validité de l'accord et peut être retiré si les conditions posées pour son attribution cessent d'être remplies.

Les entreprises dépourvues de représentants syndicaux bénéficient des mêmes aides dans des conditions fixées par voie réglementaire lorsqu'elles appliquent une convention de branche ou un accord professionnel sur l'emploi qui en prévoit la possibilité et détermine les modalités de son application directe. L'aide est attribuée après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Les entreprises, dont l'effectif maximal est fixé par décret, qui souhaitent élaborer un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences comprenant notamment des actions de formation destinées à assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois **ou des actions favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier grâce à des mesures améliorant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale**, peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui à la conception de ce plan. Ce dispositif d'appui permettra la prise en charge par l'Etat d'une partie des frais liés aux études préalables à la conception du plan dans des conditions définies par décret.

- Article L. 423-3 [modifié par l'article 24 (ex-article 13 quater)]

Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 art. 18 III b Journal Officiel du 29 octobre 1982)

(Loi n° 84-575 du 9 juillet 1984 art. 65 Journal Officiel du 10 juillet 1984)

(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I Journal Officiel du 20 février 2001)

(Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 art. 15 Journal Officiel du 10 mai 2001)

(Ordonnance n° 2005-1478 du 1 décembre 2005 art. 2 Journal Officiel du 2 décembre 2005)

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'autorité administrative 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.

Ces listes respectent, à l'unité près, dans un délai de cinq ans, la proportion de femmes et d'hommes de chaque collège électoral. Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle peut, à la demande motivée d'une organisation syndicale représentative, autoriser des dérogations au présent alinéa.

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.

NOTA : Ordonnance n° 2005-1478 2005-12-02 art. 4 : Les dispositions de la présente ordonnance sont applicables aux élections professionnelles dont l'organisation a fait l'objet de l'affichage prévu par les dispositions du premier alinéa de l'article L. 423-18, du premier alinéa de l'article L. 433-13, ou de la décision de l'autorité administrative prise en application du cinquième alinéa de l'article L. 421-1,

lorsque la date de l'affichage ou celle de la décision est postérieure à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance.

Livre IV – Les groupements professionnels, la représentation des salariés, l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale

Titre III – Les comités d'entreprise

Chapitre II – Attributions et pouvoirs

- Article L. 432-3-1 *[modifié par l'article 7 (ex-article 5)]*

(Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 art. 11 Journal Officiel du 14 juillet 1983)

(Loi n° 89-549 du 2 août 1989 art. 38 Journal Officiel du 8 août 1989)

(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 11 Journal Officiel du 20 février 2001)

(Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 art. 1, art. 2, art. 3 Journal Officiel du 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~~, **de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale**. 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.

Chapitre III – Composition et élections

- Article L. 433-2 [modifié par l'article 23 (ex-article 13 ter)]

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

(Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 art. 31 II Journal Officiel du 29 octobre 1982)

(Loi n° 84-575 du 9 juillet 1984 art. 68 Journal Officiel du 10 juillet 1984)

(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I Journal Officiel du 20 février 2001)

(Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 art. 13 Journal Officiel du 10 mai 2001)

(Ordonnance n° 2005-1478 du 1 décembre 2005 art. 1 II, art. 2 Journal Officiel du 2 décembre 2005)

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, étendu 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'autorité administrative 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.

Ces listes respectent, à l'unité près, dans un délai de cinq ans, la proportion de femmes et d'hommes de chaque collège électoral. Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle peut, à la demande motivée d'une organisation syndicale représentative, autoriser des dérogations au présent alinéa.

Dans chaque entreprise, à défaut d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées, le caractère d'établissement distinct est reconnu par l'autorité administrative compétente.

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.

NOTA : Ordonnance n° 2005-1478 2005-12-02 art. 4 : Les dispositions de la présente ordonnance sont applicables aux élections professionnelles dont l'organisation a fait l'objet de l'affichage prévu par les dispositions du premier alinéa de l'article L. 423-18, du premier alinéa de l'article L. 433-13, ou de la décision de l'autorité administrative prise en application du cinquième alinéa de l'article L. 421-1, lorsque la date de l'affichage ou celle de la décision est postérieure à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance.

Livre VI – Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail

Titre II – Obligations des employeurs

- Article L. 620-10 [modifié par l'article 19 (ex-article 12 bis)]

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

(Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 art. 69 Journal Officiel du 26 juillet 1985)

(Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art. 1 III Journal Officiel du 26 juin 2004)

(Ordonnance n° 2005-892 du 2 août 2005 art. 1 Journal Officiel du 3 août 2005 en vigueur jusqu'au 31 décembre 2007)

Pour la mise en oeuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, **notamment du fait d'un congé pris en application des articles L. 122-26 ou L. 122-28-1.**

Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Le salarié embauché à compter du 22 juin 2005 et âgé de moins de vingt-six ans n'est pas pris en compte, jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de vingt-six ans, dans le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise dont il relève, quelle que soit la nature du contrat qui le lie à l'entreprise. Cette disposition ne peut avoir pour effet la suppression d'une institution représentative du personnel ou d'un mandat d'un représentant du personnel. Les dispositions du présent alinéa sont applicables jusqu'au 31 décembre 2007.

Livre IX – De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie

- Article L. 900-5 [modifié par l'article 29 (ex-article 16)]

(Loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 art. 1 I Journal Officiel du 10 juillet 1990)

(Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 art. 1 Journal Officiel du 5 mai 2004)

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.

Les personnels concourant à la formation professionnelle tout au long de la vie sont formés aux règles mentionnées aux alinéas précédents et contribuent, dans l'exercice de leur activité, à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Titre III – Des droits individuels et des droits collectifs des salariés en matière de formation

Chapitre II – Du plan de formation de l'entreprise

- Article L. 932-1 [modifié par l'article 11 (ex-article 8)]

(Loi n° 84-130 du 24 février 1984 art. 1, art. 20 Journal Officiel du 25 février 1984 LOI RIGOULT)

(Loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 art. 17 Journal Officiel du 10 juillet 1990)

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 2° Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 25 I Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 art. 1, art. 10 Journal Officiel du 5 mai 2004)

I. - Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

II. - Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du présent code et à l'article L. 713-11 du code rural ou sur le volume d'heures complémentaires prévu aux articles L. 212-4-3 et L. 212-4-4 du présent code et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite par an et par salarié de cinquante heures. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

III. - Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, en application du présent article, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret. Pour l'application de la législation de sécurité sociale, l'allocation de formation ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L. 140-2 du présent code, de l'article L. 741-10 du code rural et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord prévu au premier alinéa du présent III ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsqu'un accord de branche le prévoit, une majoration d'au moins 10 % de l'allocation de formation est accordée au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail. Pour l'application de la législation de sécurité sociale, cette majoration ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L. 140-2 du présent code, de l'article L. 741-10 du code rural et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

IV. - Lorsque en application des dispositions du III tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

V. - Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui, en application des dispositions du II, n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et de celles du III, sont effectuées en dehors du temps de travail, ne peut être supérieure à quatre-vingts heures ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait, à 5 % du forfait.

Chapitre III – Du droit individuel à la formation

- Article L. 933-1 *[modifié par l'article 20 (ex-article 12 ter)]*

(Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 1 II 2° Journal Officiel du 4 janvier 1992)

(Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 art. 8 II Journal Officiel du 5 mai 2004)

(Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 art. 8 III Journal Officiel du 5 mai 2004)

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats mentionnés au titre Ier du livre Ier et au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures, sauf dispositions d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public

Titre II : Démocratisation des conseils d'administration ou de surveillance

Chapitre I^{er} : Composition et fonctionnement des conseils

- Article 5 [modifié par l'article 21 (ex-article 13)] *Modifié par Loi n°2001-420 du 15 mai 2001 art. 138 (JORF 16 mai 2001).*

Dans les établissements publics mentionnés au 1 de l'article 1er d'une part, et, d'autre part, dans les entreprises mentionnées au 3 du même article dont plus de 90 p. 100 du capital est détenu par des personnes morales de droit public ou par des sociétés mentionnées à l'article 1er, ainsi que dans des sociétés centrales de groupes d'entreprises nationales d'assurance, les sociétés à forme mutuelle nationalisées, la société anonyme Natexis, le Crédit Lyonnais et la compagnie française d'assurance pour le commerce extérieur, le conseil d'administration ou de surveillance comprend :

1° des représentants de l'Etat nommés par décret et, le cas échéant, des représentants des autres actionnaires nommés par l'assemblée générale ;

2° des personnalités choisies, soit en raison de leur compétence technique, scientifique ou technologique, soit en raison de leur connaissance des aspects régionaux, départementaux ou locaux des activités en cause, soit en raison de leur connaissance des activités publiques et privées concernées par l'activité de l'entreprise, soit en raison de leur qualité de représentants des consommateurs ou des usagers, nommées par décret pris, le cas échéant, après consultation d'organismes représentatifs desdites activités ;

3° des représentants des salariés, élus dans les conditions prévues au chapitre II.

Les représentants relevant du 1° et les personnalités relevant du 2° sont désignés en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes. Chaque catégorie comprend une proportion de représentants de chacun des deux sexes ne pouvant être supérieure à 80 %. L'écart de représentation entre les sexes dans chaque catégorie est supprimé dans un délai de cinq ans à compter de la promulgation de la loi n°... du... relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Dans un délai de cinq ans à compter de la promulgation de la même loi, les représentants des salariés relevant du 3° sont élus sur des listes qui respectent, à l'unité près, la proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés électeurs.

Dans les établissements publics de l'Etat mentionnés à l'article 1^{er}, le nombre des représentants de chacune de ces catégories est déterminé par décret, le nombre de représentants des salariés devant être égal au moins au tiers du nombre des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance.

Dans les entreprises visées au 3 de l'article 1er et au premier alinéa du présent article, les représentants de chacune de ces catégories sont de six.

Toutefois, ils sont de cinq dans les conseils d'administration ou les conseils de surveillance des banques, des établissements financiers et des établissements de crédit à statut légal spécial dont les effectifs sont inférieurs à 30.000.

Dans les compagnies financières mentionnées au titre III de la loi du 11 février 1982 précitée, les représentants de chacune de ces catégories sont de cinq. Ils sont nommés par décret et, pour ce qui concerne les représentants des salariés, selon les modalités prévues à l'article 36 de la loi précitée. Les représentants des salariés doivent remplir les conditions prévues à l'article 15 de la présente loi.

Dans les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises publiques mentionnées au présent article et qui sont chargés d'une mission de service public, au moins une des personnalités désignées en application du 2° du présent article doit être choisie parmi les représentants des consommateurs ou des usagers.

- Article 6 [modifié par l'article 21 (ex-article 13)]

Modifié par Ordonnance n°2000-912 du 18 septembre 2000 art. 3 (JORF 21 septembre 2000).

Dans les entreprises non visées à l'article 5, le conseil d'administration ou de surveillance compte dix-huit membres, lorsque la majorité du capital social est détenue par l'Etat, et de neuf à dix-huit membres dans les autres cas. Toutefois, dans les banques, le nombre des membres des conseils d'administration ne peut excéder quinze.

Dans tous les cas, le conseil comprend des représentants des salariés élus dans les conditions prévues au chapitre II.

Dans les entreprises mentionnées aux 4 et 5 de l'article 1er dont l'effectif est compris entre 200 et 1 000 salariés, à l'exclusion des banques nationalisées par la loi du 11 février 1982 précitée, le nombre de ces représentants est de trois.

Dans les autres entreprises, ces représentants constituent le tiers des membres du conseil.

Les autres membres desdits conseils sont désignés, dans les entreprises constituées en forme de sociétés, par l'assemblée générale des actionnaires conformément aux dispositions du code de commerce, sous réserve, le cas échéant, des représentants de l'Etat, qui sont nommés par décret. Ces désignations et nominations faites, le conseil d'administration ou de surveillance est réputé pouvoir siéger et délibérer valablement, sous réserve des règles de quorum.

Les membres du conseil d'administration ou de surveillance sont nommés en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes. La proportion de représentants de chacun des deux sexes ne peut être supérieure à 80 %. L'écart de représentation entre les sexes dans chaque catégorie est supprimé dans un délai de cinq ans à compter de la promulgation de la loi n° du... relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Dans un délai de cinq ans à compter de la promulgation de la même loi, les représentants des salariés sont élus sur des listes qui respectent, à l'unité près, la proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés électeurs.

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Chapitre II : Organismes consultatifs

- Article 14 [modifié par l'article 26 (ex-article 14 bis)]

Modifié par Loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 art. 94 (JORF 17 décembre 1996).

Dans chaque corps de fonctionnaires existent une ou plusieurs commissions administratives paritaires comprenant, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants du personnel.

Les membres représentant le personnel sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle. **Ces listes respectent, à l'unité près, la proportion de femmes et d'hommes de chaque corps de fonctionnaires.**

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.

Ces commissions sont consultées sur les décisions individuelles intéressant les membres du corps.