

## TABLEAU COMPARATIF

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;"><b>Code du travail</b></p> <p style="text-align: center;">LIVRE I<sup>ER</sup></p> <p style="text-align: center;"><b>Conventions relatives au travail</b></p> <p style="text-align: center;">TITRE II</p> <p style="text-align: center;"><b>Contrat de travail</b></p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE II</p> <p style="text-align: center;"><b>Règles propres au contrat de travail</b></p> <p style="text-align: center;">Section 5</p> <p style="text-align: center;"><b>Protection de la maternité et éducation des enfants</b></p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;"><b>Projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes</b></p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;"><b>Projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes</b></p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;"><b>Projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes</b></p>
<p>Art. L. 122-26. - 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</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>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. 525 à L. 529 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.</p> <p>.....</p> <p style="text-align: center;">Section 7 <b>Discriminations</b></p> <p>Art. L. 122-45. - 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, au-</p>	<p style="text-align: center;">TITRE I<sup>ER</sup></p> <p style="text-align: center;"><b>Suppression des écarts de rémunération</b></p> <p style="text-align: center;">Article 1<sup>er</sup></p> <p>L'article L. 122-26 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés pendant les congés prévus au présent article et à leur issue, cette rémunération est majorée, à l'issue de ces congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. »</p>	<p style="text-align: center;">TITRE I<sup>ER</sup></p> <p style="text-align: center;"><b>Suppression des écarts de rémunération</b></p> <p style="text-align: center;">Article 1<sup>er</sup></p> <p>Sans modification</p>	<p style="text-align: center;">TITRE I<sup>ER</sup></p> <p style="text-align: center;"><b>Suppression des écarts de rémunération</b></p> <p style="text-align: center;">Article 1<sup>er</sup></p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« En ...</p> <p>... perçues par le salarié au cours des trois années précédant lesdits congés. »</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>cun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, 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.</p> <p>.....</p>	<p>Article 2</p> <p>Au premier alinéa de l'article L. 122-45 du code du travail, après les mots : « notamment en matière de rémunération », sont insérés les mots : « de sa situation de famille », sont insérés les mots : « ou de son état de grossesse ».</p>	<p>Article 2</p> <p>Au premier alinéa de l'article L. 122-45 du même code, après ...</p> <p>... sont insérés les mots : « au sens de l'article L. 140-2, de mesures ...</p> <p>... grossesse ».</p>	<p>Article 2</p> <p>Au ...</p> <p>... sont insérés les mots : « ou de sa grossesse justifiée par un certificat médical ».</p>
	<p>Article 3</p> <p>I. - Après l'article L. 132-12-1 du même code, il est inséré un article L. 132-12-2 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 132-12-2. - Les négociations prévues au premier alinéa de l'article L. 132-12 visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. A cette fin, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes est établi sur la base du rapport prévu au sixième alinéa de l'article L. 132-12.</p> <p>« A défaut d'initiative</p>	<p>Article 3</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 132-12-2. - La négociation prévue au premier alinéa de l'article L. 132-12 vise également ...</p> <p>... L. 132-12.</p> <p>« A ...</p>	<p>Article 3</p> <p>I. - Après l'article L. 132-12-2 du même code, il est inséré un article L. 132-12-3 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 132-12-3. - La ...</p> <p>... L. 132-12.</p> <p>Alinéa sans modifica-</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
	<p>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 organisation représentative mentionnée à l'article L. 132-2.</p> <p>« L'accord fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative compétente, selon les dispositions de l'article L. 132-10. En l'absence de transmission d'un accord ou d'un procès-verbal de désaccord, contenant les propositions des parties en leur dernier état, une commission mixte paritaire est réunie à l'initiative du ministre chargé du travail, en application du deuxième alinéa de l'article L. 133-1, afin que s'engage ou se poursuive la négociation prévue au premier alinéa du présent article.</p> <p>« Lors de l'examen annuel prévu au 8° de l'article L. 136-2, la commission nationale de la négociation collective établit le bilan de l'application de ces mesures. »</p>	<p>... hommes, la négociation s'engage dans ...</p> <p>... représentative au sens de l'article L. 132-2.</p> <p>« L'accord ...</p> <p>... L. 132-10. En l'absence de dépôt d'un accord ou de transmission d'un procès-verbal de désaccord auprès de cette autorité, contenant ...</p> <p>... mixte est réunie ...</p> <p>... article.</p> <p>« Une commission mixte est réunie dans les mêmes conditions si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique notamment que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>tion</p> <p>« L'accord ...</p> <p>... compétente dans des conditions définies à l'article L. 132-10. En ...</p> <p>... état, la commission mixte mentionnée à l'article L. 133-1 est réunie à l'initiative du ministre chargé du travail, afin que ...</p> <p>... article.</p> <p>« La commission mixte est réunie dans les mêmes conditions si la partie patronale n'a pas communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et n'a pas répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.</p> <p>Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 133-5. - 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 :</p> <p>.....</p> <p>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;</p> <p>.....</p> <p>Art. L. 132-10. - Sans préjudice des dispositions de l'article L. 742-2, les conventions et accords collectifs de travail, ainsi que leurs avenants et annexes, sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail et,</p>	<p>.....</p> <p>II. - A l'article L. 133-5 du code du travail, il est inséré un 9° <i>bis</i> ainsi rédigé :</p> <p>« 9° <i>bis</i> La suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévue à l'article L. 132-12-2 ; ».</p> <p>III. - Les dispositions du 9° <i>bis</i> de l'article L. 133-5 du même code entreront en vigueur à compter d'un an après la publication de la présente loi.</p>	<p>.....</p> <p>II. - Après le 9° de l'article L. 133-5 du même code, il est inséré un 9° <i>bis</i> ainsi rédigé :</p> <p>III. - Les ...</p> <p>... après la promulgation de la présente loi.</p>	<p>.....</p> <p>II. - Alinéa sans modification</p> <p>« 9° <i>bis</i> La ...</p> <p>... l'article L. 132-12-3 ; »</p> <p>III. - Non modifié</p> <p>« IV (nouveau). - Les dispositions du présent article ne s'appliqueront aux branches qui ont déjà conclu un accord relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les trois années précédant la promulgation de la loi n° ..... du ....., qu'à l'expiration dudit accord.</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>pour ce qui concerne les professions agricoles, auprès des services du ministre chargé de l'agriculture.</p> <p>La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord collectif de travail au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.</p> <p>Les textes sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent.</p> <p>Il peut être donné communication et délivré copie des textes déposés.</p>			<p><i>Article additionnel après l'article 3</i></p> <p><i>L'article L. 132-10 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée : « Ces derniers sont rendus publics par tout moyen de communication, directement ou par le biais de conventions passées avec des organismes privés. »</i></p>
<p>Art. L. 132-27. - 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 tem-</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>poraire, du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés ainsi que des prévisions annuelles ou pluri-annuelles 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.</p> <p>.....</p>	<p>Article 4</p> <p>I. - Après l'article L. 132-27-1 du même code, il est inséré un article L. 132-27-2 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 132-27-2. - Les négociations sur les salaires effectifs prévues au 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</p>	<p>Article 3 bis (nouveau)</p> <p>L'article L. 132-27 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Dans les entreprises de moins de vingt salariés, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre. »</p> <p>Article 4</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 132-27-2. - Alinéa sans modification</p>	<p>Article 3 bis</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Dans les entreprises de moins de onze salariés non couverts par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'employeur ...</p> <p>... atteindre. »</p> <p>Article 4</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 132-27-2. - Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>de rémunération entre les femmes et les hommes est établi sur la base des éléments figurant dans le rapport prévu au premier alinéa de l'article L. 432-3-1.</p> <p>« A défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n° ..... du ..... relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les négociations s'engagent dans les quinze jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise au sens des articles L. 132-2 et L. 132-19.</p> <p>« 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, consignnant les propositions respectives des parties. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>« Les ...</p> <p>... parties. Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique notamment que l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. Il doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>« Les ...</p> <p>... atteste que l'employeur a convoqué ...</p> <p>... syndicales. »</p>



Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>II. - Une conférence nationale sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes établira, sur la base d'un rapport élaboré par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, un bilan à mi-parcours de l'application de la présente loi.</p>	<p>II. - Une ...</p> <p>... professionnelle entre les femmes et les hommes, un bilan ...</p> <p>... l'application des articles L. 132-12-2 et L. 132-27-2 du code du travail.</p> <p>A cet effet, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes procède à l'élaboration d'outils méthodologiques permettant de mesurer les écarts de rémunération et de les recenser, en tenant compte des différents parcours professionnels et secteurs d'activité. Un décret, pris après avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, fixe la liste de ces outils au plus tard six mois après la promulgation de la présente loi.</p>	<p><i>I bis (nouveau). - Les dispositions du I ne s'appliqueront aux entreprises qui ont déjà conclu un accord relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'année précédant la promulgation de la loi n° ..... du ....., qu'à l'expiration dudit accord.</i></p>
	<p>Au vu du bilan effectué à cette occasion, le Gouvernement pourra présenter au Parlement, si nécessaire, un projet de loi instituant une contribution assise sur les salaires, et applicable aux entreprises ne satisfaisant pas à l'obligation d'ouverture des négociations prévues à l'article L. 132-27-2 du code du</p>	<p>Au ...</p> <p>... l'obligation d'engagement des négociations ...</p>	<p>II. - <i>Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes établit, à partir d'outils méthodologiques dont la liste est fixée par décret, une évaluation à mi-parcours de l'application des articles L. 132-12-3 et L. 132-27-2 du code du travail. Ce rapport d'évaluation est remis au Parlement.</i></p>
			<p><b><i>Alinéa supprimé</i></b></p>
			<p>Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 311-10. - 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'oeuvre 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.</p> <p>.....</p>	<p>travail.</p> <p>Le Gouvernement présentera, six ans après la promulgation de la présente loi, un rapport d'évaluation au Parlement, après consultation du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle.</p>	<p>... travail.</p> <p>Le ...</p> <p>... professionnelle entre les femmes et les hommes.</p> <p>Article 4 bis (nouveau)</p> <p>Après le premier alinéa de l'article L. 311-10 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Les maisons de l'emploi favorisent les objectifs d'égalité professionnelle et de réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. A ce titre, elles mènent auprès des employeurs privés et publics en activité dans leur ressort des actions de sensibilisation et d'information. »</p>	<p><i>Alinéa supprimé</i></p> <p>Article 4 bis</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Les maisons de l'emploi mènent auprès des employeurs ...</p> <p>... d'information relatives à l'égalité professionnelle et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. »</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">LIVRE IV  <b>Les groupements professionnels, la représentation des salariés, l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale</b>  TITRE III  <b>Les comités d'entreprise</b>  CHAPITRE II  <b>Attributions et pouvoirs</b></p> <p>Art. L. 432-3-1. - Chaque année, le chef d'entreprise soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission prévue au dernier alinéa de l'article L. 434-7, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. A ce titre, ce rapport comporte une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise, permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Les délégués</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">TITRE II</p> <p style="text-align: center;"><b>Conciliation de l'emploi et de la parentalité</b></p> <p style="text-align: center;">Article 5</p> <p>Au premier alinéa de l'article L. 432-3-1 du code du travail, les mots : « conditions de travail et de rémunération effective » sont remplacés par les mots : « conditions de travail, de rémunération effective et de conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ».</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">TITRE II</p> <p style="text-align: center;"><b>Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale</b></p> <p style="text-align: center;">Article 5</p> <p>A la deuxième phrase du premier alinéa ...</p> <p>... mots : « et de rémunération effective » sont remplacés par les mots : « , de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ».</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">TITRE II</p> <p style="text-align: center;"><b>Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale</b></p> <p style="text-align: center;">Article 5</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>syndicaux reçoivent communication du rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.</p> <p>.....</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Section 2</p> <p><b>Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi, dans le cadre des accords sur l'emploi</b></p>	<p>Article 6</p> <p>I. - Le titre de la section 2 du chapitre II du titre II du livre III du code du travail est remplacé par le titre suivant : « Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et à la conciliation de l'emploi et de la parentalité ».</p>	<p>Article 6</p> <p>I. - L'intitulé de la section 2 du chapitre II du titre II du livre III du même code est ainsi rédigé : « Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et à l'articulation de l'emploi et de l'exercice de la responsabilité familiale ».</p>	<p>Article 6</p> <p>I. - L'intitulé ...</p> <p>... l'emploi et de <i>la vie personnelle et familiale</i> ».</p>
<p>Art. L. 322-7. -</p> <p>.....</p> <p>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 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.</p>	<p>II. - Au dernier alinéa de l'article L. 322-7 du code du travail, après les mots : « à assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois », sont insérés les mots : « ou des actions visant à faciliter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier grâce à des mesures améliorant la conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, ».</p>	<p>II. - Dans la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 322-7 du même code, après ...</p> <p>... « ou des actions favorisant l'égalité ...</p> <p>... améliorant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ».</p>	
<p>Art. L. 212-4-4. - Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai prévu au premier alinéa de l'article L. 212-4-3, dans lequel la modification</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié. La convention ou l'accord collectif de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement doit prévoir des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés. Cet accord ou cette convention peut également porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires, fixée au deuxième alinéa du même article.</p> <p>.....</p>	<p>Article 7</p> <p>Après l'article L. 122-25-2 du code du travail est inséré un article L. 122-25-2-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 122-25-2-1. - Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'Etat 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 I<sup>er</sup> du livre I<sup>er</sup> du présent code pour remplacer un ou plusieurs salariés en congé de maternité ou d'adoption. »</p>	<p>Article 7</p> <p>Après l'article L. 122-25-2 du même code, il est inséré un article L. 122-25-2-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 122-25-2-1. - Dans ...</p> <p>... titre II du livre I<sup>er</sup> pour remplacer ... ..</p> <p>... d'adoption. »</p>	<p>Article additionnel après l'article 6</p> <p>Après le premier alinéa de l'article L. 212-4-4 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« L'accord collectif de travail précise également les conditions dans lesquelles les heures supplémentaires ou les heures choisies visées à l'article L. 212-6-1 sont proposées en priorité aux salariés à temps partiel qui souhaitent effectuer un nombre d'heures supérieur à celui mentionné dans leur contrat de travail. »</p> <p>Article 7</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">LIVRE IX <b>De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie</b> TITRE III <b>Des droits individuels et des droits collectifs des salariés en matière de formation</b> CHAPITRE II <b>Du plan de formation de l'entreprise</b></p> <p>Art. L. 932-1. -</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Article 8</p> <p>Le III de l'article L. 932-1 du code du travail est complété par un cinquième alinéa ainsi rédigé : « 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. 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. »</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Article 8</p> <p>Le III de l'article L. 932-1 du même code est complété ... ... rédigé : « Lorsqu'un ... ... travail. Pour l'application de la législation de sécurité sociale, cette majoration ... ... sociale. »</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Article 8</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p><b>Code général des impôts</b></p> <p>LIVRE PREMIER  <b>Assiette et liquidation de l'impôt</b>            PREMIÈRE PARTIE  <b>Impôts d'État</b>            TITRE PREMIER  <b>Impôts directs et taxes assimilées</b>            CHAPITRE IV  <b>Dispositions communes aux impôts et taxes, revenus et bénéficiaires visés aux chapitres I à III</b></p> <p>Art. 244 <i>quater</i> F. -            I. - Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt égal à 25 % de la somme :            .....  <i>c.</i> 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 ;  <i>d.</i> 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.            .....</p>	<p>Article 9</p> <p>L'article 244 <i>quater</i> F du code général des impôts est ainsi modifié :</p> <p>1° Le <i>c</i> et le <i>d</i> deviennent respectivement le <i>d</i> et le <i>e</i> ;</p> <p>2° Il est inséré un <i>c</i> ainsi rédigé :            « <i>c.</i> Des dépenses de formation engagées par l'entreprise en faveur de nouveaux salariés recrutés à la suite d'une démission pendant un congé parental d'éducation</p>	<p>Article 9</p> <p>Le I de l'article 244 <i>quater</i> F ...            ... modifié :            1° Le ...            ... le <i>d</i> et un <i>e</i> ;</p> <p>2° Le <i>c</i> est ainsi rétabli :            Alinéa sans modification</p>	<p>Article 9</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p> <p>2° Alinéa sans modification            « <i>c.</i> Des ...            ... démission ou d'un licenciement pendant ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p><b>Code du travail</b></p> <p>Art. L. 123-1. - Sous réserve des dispositions particulières du présent code et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :</p> <p>.....</p> <p>b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;</p> <p>c) Prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promo-</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>mentionné à l'article L. 122-28-1 du code du travail, lorsque cette formation débute dans les trois mois qui suivent le terme de ce congé ; ».</p> <p>II. - Les dispositions du c de l'article 244 <i>quater</i> F du code général des impôts s'appliquent aux formations qui commencent à compter de la publication de la présente loi.</p> <p style="text-align: center;">Article 10</p> <p>L'article L. 123-1 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Au troisième alinéa, après les mots : « en considération du sexe ou de la situation de famille » sont insérés les mots : « ou de l'état de grossesse » ;</p> <p>2° Le troisième alinéa est complété par les mots : « ou l'état de grossesse » ;</p> <p>3° Au quatrième alinéa, après les mots : « prendre en considération du sexe », sont insérés les mots : « ou de l'état de grossesse » ;</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>II. - Non modifié</p> <p style="text-align: center;">Article 10</p> <p>I. - L'article ... ... modifié :</p> <p>1° Dans le troisième alinéa, les mots : « ou de la situation de famille » sont remplacés par les mots : « , de la situation de famille ou de l'état de grossesse » ;</p> <p>2° A la fin du même alinéa, les mots : « ou la situation de famille » sont remplacés par les mots : « , la situation de famille ou l'état de grossesse » ;</p> <p>3° Au c, après ... ... grossesse » ;</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>... mois de l'embauche ; ».</p> <p>II. - Non modifié</p> <p style="text-align: center;">Article 10</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>1° Dans ... ... famille ou de la grossesse justifiée par un certificat médical » ;</p> <p>2° A ... ... famille ou de la grossesse justifiée par un certificat médical » ;</p> <p>3° Au ... ... « ou de la grossesse justifiée par un certificat médical » ;</p>



Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>tion professionnelle ou de mutation.</p> <p>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. 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.</p> <p>.....</p>	<p>4° Au cinquième alinéa, après les mots : « fondée sur le sexe ou la situation de famille » sont ajoutés les mots : « ou l'état de grossesse ».</p>	<p>4° A la fin de la première phrase de l'avant-dernier alinéa, les mots : « ou la situation de famille » sont remplacés par les mots : « , la situation de famille ou l'état de grossesse ».</p>	<p>4° A ...</p> <p>... famille ou <i>la grossesse justifiée par un certificat médical</i> ».</p>
<p><b>Code pénal</b></p> <p>Art. 225-1. - 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 apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, 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.</p> <p>.....</p>		<p>II (<i>nouveau</i>). - Dans le premier alinéa de l'article 225-1 du code pénal, après les mots : « de leur situation de famille, », sont insérés les mots : « de leur état de grossesse, ».</p>	<p>II. - Dans ...</p> <p>... insérés les mots : « de leur <i>grossesse justifiée par un certificat médical</i>, ».</p>
<p><b>Code du travail</b></p> <p>Art. L. 122-30. - L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-28-7 peut donner lieu</p>	<p>Article 11</p> <p>Au premier alinéa de l'article L. 122-30 du code du travail, les mots : « à L. 122-28-7 » sont remplacés</p>	<p>Article 11</p> <p>Au ...</p> <p>... travail, la référence : « L. 122-28-7 » est remplacée</p>	<p>Article 11</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>à l'attribution de dommages intérêts au profit du bénéficiaire, en sus de l'indemnité de licenciement.</p> <p>.....</p>	<p>par les mots : « à L. 122-28-10 ».</p>	<p>par la référence : « L. 122-28-10 ».</p>	
<p>Art. L. 223-1. - 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.</p>	<p>Article 12</p> <p>Il est inséré après l'article L. 223-11 du code du travail un article L. 223-11-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 223-11-1. - L'indemnité prévue au premier alinéa de l'article L. 223-11 est également due aux salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption lorsque aucune disposition conventionnelle ne leur permet un report de leurs congés payés en dehors de la période définie au premier alinéa de l'article L. 223-7. »</p>	<p>Article 12</p> <p>L'article L. 223-1 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« 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. »</p>	<p>Article 12</p> <p>Sans modification</p>
<p>Art. L 620-10. - Pour la mise en oeuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes.</p> <p>.....</p> <p>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</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>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.</p> <p>.....</p>		<p>Article 12 bis (nouveau)</p> <p>La dernière phrase de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 620-10 du même code est complétée par les mots : « , notamment du fait d'un congé pris en application des articles L. 122-26 ou L. 122-28-1 ».</p>	<p>Article 12 bis</p> <p>Sans modification</p>
<p>Art. L. 122-28-6. - ..... 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.</p>		<p>Article 12 ter (nouveau)</p>	<p>Article 12 ter</p> <p>I (nouveau). - Le second alinéa de l'article L. 122-28-6 du code du travail est supprimé.</p>
<p>Art. L. 933-1. - Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats mentionnés au titre I<sup>er</sup> du livre Ier et au chapitre I<sup>er</sup> 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 <i>pro rata</i></p>		<p>L'article L. 933-1 du même code est complété par</p>	<p>II. - L'article ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p><i>temporis.</i></p>		<p>un alinéa ainsi rédigé : « Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité ou d'adoption est prise en compte. »</p>	<p>... rédigé : « Pour ...  ... maternité, d'adoption, <i>de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation</i> est prise en compte. »</p>
<p><b>Loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public</b></p>			
<p>Art. 5. - Dans les établissements publics mentionnés au 1 de l'article 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup>, 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 :</p> <p>1° des représentants de l'Etat nommés par décret et, le cas échéant, des représentants des autres actionnaires nommés par l'assemblée générale ;</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>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 ;</p> <p>.....</p> <p>Art. 6. - Dans les entreprises non visées à l'article</p>	<p>TITRE III</p> <p><b>Accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles</b></p> <p>Article 13</p> <p>L'article 5 de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Les personnalités relevant du 2° sont désignées en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes, afin que l'écart de représentation entre les sexes dans la catégorie soit supprimé dans un délai de cinq ans à compter de la publication de la loi n° ..... du ..... relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. »</p>	<p>TITRE III</p> <p><b>Accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles</b></p> <p>Article 13</p> <p>La loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public est ainsi modifiée :</p> <p>1° Après le quatrième alinéa de l'article 5, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« Les représentants relevant du 1° et les personnalités ...</p> <p>... 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.</p> <p>« 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. » ;</p>	<p>TITRE III</p> <p><b>Accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles</b></p> <p>Article 13</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>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.</p> <p>.....</p>		<p>2° L'article 6 est complété par deux alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« Les membres du conseil d'administration ou de surveillance sont nommés en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes. La proportion des 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.</p> <p>« 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. »</p>	
<p><b>Code de commerce</b></p> <p>Art. L. 225-17. - 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.</p> <p>.....</p>		<p>Article 13 bis (nouveau)</p> <p>Après le premier alinéa de l'article L. 225-17 du code de commerce, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Le conseil d'administration est composé en recherchant une représentation équilibrée entre les</p>	<p>Article 13 bis</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Le ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p align="center"><b>Code du travail</b></p> <p>Art. L. 433-2. - 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.</p> <p>.....</p>		<p>femmes et les hommes. Il comprend un nombre de représentants de chacun des deux sexes ne pouvant être supérieur à 80 %, et au moins un représentant de chaque sexe lorsque le nombre total des membres est inférieur à cinq. »</p> <p align="center">Article 13 <i>ter</i> (nouveau)</p> <p>Après le huitième alinéa de l'article L. 433-2 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Ces listes respectent, à l'unité près, dans un délai de cinq ans à compter de la promulgation de la loi n° ..... du ..... relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la proportion d'hommes et de femmes de chaque collège électoral. »</p>	<p>... hommes. <i>Le règlement intérieur du conseil d'administration prévoit les mesures permettant d'atteindre cet objectif.</i> »</p> <p align="center">Article 13 <i>ter</i></p> <p align="center">Sans modification</p>
<p>Art. L. 423-3. - 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.</p> <p>.....</p>		<p align="center">Article 13 <i>quater</i> (nouveau)</p> <p>Après le quatrième alinéa de l'article L. 423-3 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Ces listes respectent, à l'unité près, dans un délai de cinq ans à compter de la promulgation de la loi n° ..... du ..... relative à</p>	<p align="center">Article 13 <i>quater</i></p> <p align="center">Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p><b>Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat</b></p> <p>Art. 14. - 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.</p> <p>Les membres représentant le personnel sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Article 14</p> <p>Pour le prochain renouvellement des conseils de prud'hommes, les organisations présentant des listes de candidats devront faire en sorte de présenter une proportion de femmes et d'hommes réduisant, par rapport au précédent scrutin, l'écart entre la représentation du sexe sous-représenté au sein des listes et sa part dans le corps électoral, selon les modalités propres à favoriser la progression du pourcentage d'élus du sexe le moins représenté.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la proportion d'hommes et de femmes de chaque collège électoral.»</p> <p style="text-align: center;">Article 14</p> <p>Pour ...</p> <p>... réduisant d'un tiers, par ...</p> <p>... représenté.</p> <p style="text-align: center;">Article 14 bis (nouveau)</p> <p>Le deuxième alinéa de l'article 14 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Ces listes respectent, à l'unité près, la proportion de femmes et d'hommes de chaque corps de fonctionnaires. »</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Article 14</p> <p>Sans modification</p> <p style="text-align: center;">Article 14 bis</p> <p>Sans modification</p>



Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">Code de l'éducation</p> <p style="text-align: center;">LIVRE II L'administration de l'éducation TITRE I<sup>ER</sup> La répartition des compétences entre l'Etat et les collectivités territoriales CHAPITRE IV Les compétences des régions Section 3 Formation professionnelle et apprentissage</p> <p>Art. L. 214-12. - ..... Elle organise des actions destinées à répondre aux besoins d'apprentissage et 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.</p> <p>Art. L. 214-13. - 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. .....</p> <p>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. II</p>	<p style="text-align: center;">TITRE IV</p> <p style="text-align: center;">Accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage</p> <p style="text-align: center;">Article 15</p> <p>I. - Au troisième alinéa de l'article L. 214-12 du code de l'éducation, après les mots : « d'apprentissage et de formation », sont insérés les mots : « en favorisant un accès plus équilibré des femmes et des hommes ».</p> <p>II. - L'article L. 214-13 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Le premier alinéa du I est complété par les mots : « en assurant un équilibre des femmes et des hommes dans chacune de ces filières de formation » ;</p>	<p style="text-align: center;">TITRE IV</p> <p style="text-align: center;">Accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage</p> <p style="text-align: center;">Article 15</p> <p>I. - La première phrase du troisième alinéa de l'article L. 214-12 du code de l'éducation est complétée par les mots : « en assurant un égal accès des femmes et des hommes à ces filières ».</p> <p>II. - Alinéa sans modification</p> <p>1° La deuxième phrase du premier alinéa ... ... mots : « en assurant un égal accès des femmes ... ... formation » ;</p>	<p style="text-align: center;">TITRE IV</p> <p style="text-align: center;">Accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage</p> <p style="text-align: center;">Article 15</p> <p>I. - La ... ... mots : « en favorisant un accès plus équilibré des femmes et des hommes à ces filières ».</p> <p>II. - Alinéa sans modification</p> <p>1° La ... ... mots : « en favorisant un accès plus équilibré des femmes et des hommes à chacune de ces filières de formation » ;</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>inclut le cycle d'enseignement professionnel initial dispensé par les établissements d'enseignement artistique.</p> <p>.....</p> <p>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.</p> <p>.....</p>	<p>2° La première phrase du premier alinéa du II est complétée par les mots : « et veille à assurer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les formations » ;</p> <p>3° Après le premier alinéa du V, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Ces contrats déterminent notamment, les objectifs qui concourent à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers préparés par les différentes voies de formation professionnelle initiale et continue. »</p>	<p>2° La ...</p> <p>... équilibrée des femmes et des hommes dans ces filières de formation professionnelle » ;</p> <p>3° Alinéa sans modification</p> <p>« Ces ...</p> <p>... métiers auxquels préparent les ...</p> <p>... continue. »</p>	<p>2° Non modifié</p> <p>3° Alinéa sans modification</p> <p>« Ces ...</p> <p>... concourent à <i>favoriser</i> une représentation <i>plus</i> équilibrée ...</p> <p>... continue. »</p>
<p><b>Code du travail</b></p> <p>Art. L. 900-5. - Pour l'application du présent livre, il ne peut être fait 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.</p> <p>.....</p>		<p>Article 16 (<i>nouveau</i>)</p> <p>L'article L. 900-5 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Les personnels</p>	<p>Article 16</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p><b>Code de l'industrie cinématographique</b></p> <p>Art. 1<sup>er</sup>. - 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.</p>	<p style="text-align: center;">—</p>	<p>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. »</p> <p style="text-align: center;">TITRE V</p> <p><b>Dispositions diverses</b> <i>[Division et intitulé nouveaux]</i></p> <p>Article 17 (<i>nouveau</i>)</p> <p>L'article 1<sup>er</sup> du code de l'industrie cinématographique est complété par deux alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« Pour l'exercice de ses missions, le Centre national de la cinématographie peut recruter des agents non titulaires sur des contrats à durée indéterminée.</p> <p>« 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 été recrutés sur des contrats à durée indéterminée. »</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">TITRE V</p> <p><b>Dispositions diverses</b></p> <p>Article 17</p> <p>Sans modification</p>