

Paris, le 28 mai 2018

---

**Avis du Défenseur des droits n°18-16**

---

**Le Défenseur des droits,**

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

sur le projet de loi n°904 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

émet l'avis ci-joint.

Le Défenseur des droits,

Jacques TOUBON

Le Défenseur des droits est une autorité indépendante de rang constitutionnel, consacrée par la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011. Elle est chargée de veiller au respect des droits et libertés dans les relations avec les autorités et services de l'Etat, de l'intérêt supérieur des droits de l'enfant, d'orienter et protéger les lanceurs d'alerte ainsi que de veiller au respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité sur le territoire de la République. Elle est également chargée de lutter contre les discriminations, directes ou indirectes.

Dans l'ensemble de ces domaines de compétence et conformément aux dispositions de l'article 32 de la loi organique précitée, l'institution concourt à l'évolution du droit en formulant des avis sur les projets et propositions de loi, des propositions de réformes auprès de diverses autorités gouvernementales, parlementaires ou indépendantes et en rédigeant des rapports thématiques.

En l'état actuel de sa rédaction, le projet de loi n° 904 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* introduit des dispositions ayant pour objet de développer et de favoriser l'accès à la formation initiale et continue autour des initiatives et des besoins des personnes. Il entend également rénover le système d'assurance chômage. Il vise, par ailleurs, à renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés, à la faveur d'une simplification institutionnelle et réglementaire et du développement du dialogue social et économique. Enfin, des mesures visant à « simplifier et adapter les outils d'insertion professionnelle pour les publics les plus fragilisés, tout particulièrement les travailleurs handicapés » sont proposées.

Le Défenseur des droits constate que les inégalités dans l'accès à la formation et les trajectoires professionnelles persistent. Les personnes en situation de précarité, les femmes et les personnes en situation de handicap font face à des problématiques spécifiques telles que le plafond de verre et la ségrégation dans l'emploi. A ce titre, le Défenseur des droits encourage la mise en place de dispositions permettant d'avancer vers l'égalité réelle et de protéger les personnes les plus vulnérables en les intégrant systématiquement dans l'ensemble des politiques publiques.

## I. Sur le choix des formations et la lutte contre la précarité et la permittence (Titre I<sup>er</sup>)

---

### 1. Le cas des agents publics

Si le Défenseur des droits ne peut que soutenir toute mesure ayant pour objectif de remédier à la vulnérabilité économique et notamment celle des travailleurs privés d'emploi, il observe que **les dispositions organisant la reconversion professionnelle ne couvrent pas le cas des agents publics alors que ceux-ci peuvent être concernés par un projet de reconversion**. En effet, dans la mesure où, en application du statut général de la fonction publique, les emplois civils permanents des administrations sont occupés par des fonctionnaires, la situation des agents contractuels est, par nature, plus précaire que celle des salariés relevant du code du travail.

De plus, les employeurs publics étant en auto-assurance, l'articulation des dispositions de formation et de reconversion ne paraît pas assurée. Ce point gagnerait à être examiné par le Parlement.

## **2. L'aide aux employeurs d'apprentis**

L'article 12 du projet de loi relatif aux aides aux employeurs pour l'apprentissage instaure une aide unique aux employeurs d'apprentis pour les entreprises de moins de 250 salariés employant un apprenti, afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat. Elle remplace trois dispositifs d'aides gérés par l'État ou les régions, ainsi qu'un crédit d'impôt. S'agissant plus particulièrement des travailleurs handicapés, les employeurs d'apprentis reconnus travailleurs handicapés bénéficieront dès lors du régime de droit commun en matière d'aide à l'apprentissage, le projet de texte renvoyant à un décret en Conseil d'Etat pour les modalités spécifiques aux apprentis handicapés.

Si le Défenseur des droits salue l'œuvre bienvenue de simplification administrative, il appelle toutefois l'attention des pouvoirs publics sur le risque de voir ce dispositif d'aide unique rendre moins visible le public spécifique des travailleurs handicapés et, partant de nuire à leur recrutement.

Le Défenseur des droits demeurera par ailleurs vigilant quant à la rédaction du décret en Conseil d'Etat sur les aménagements prévus à l'article L. 6222-37 du code du travail, s'agissant notamment des modalités et du financement de la prise en compte spécifique des besoins des personnes handicapées (âge, durée du contrat pour acquérir un diplôme notamment).

## **3. La notion d'offre raisonnable d'emploi**

L'article 35 du projet de texte redéfinit les critères de la notion d'offre raisonnable d'emploi, en supprimant les paliers d'évolution qui s'appliquent aux paramètres de cette notion.

**Recommandation 1** : Dans le prolongement de l'avis du Conseil National Consultatif des personnes handicapées (CNCPH) du 16 avril 2018 sur le projet de loi, **le Défenseur des droits recommande que les critères retenus pour définir la notion d'offre raisonnable d'emploi prennent explicitement en compte la situation personnelle des demandeurs d'emploi (situation de famille, handicap ou état de santé...) afin de ne pas contribuer à précariser plus avant les personnes handicapées ou les aidants.**

## II. Sur l'indemnisation du chômage (Titre II)

---

### 1. L'ouverture du régime d'assurance chômage aux démissionnaires

Le projet de loi prévoit la création d'un droit à l'allocation d'assurance chômage pour les personnes démissionnaires (article L54221-1 CT) sous conditions d'activité antérieure spécifiques.

**Recommandation 2** : concernant le décret prévu à l'article 26, le Défenseur des droits attire l'attention sur la **nécessité de la prise en compte d'activités discontinues pour l'ouverture de droit à la prestation, notamment celles liées à des périodes d'interruption d'activité pour maladie ou maternité**, sans quoi le dispositif pourrait s'avérer discriminatoire en raison de l'état de santé ou de la maternité.

Les personnes concernées devront par ailleurs poursuivre un projet de reconversion professionnelle présentant un caractère réel et sérieux reconnu par le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

**Recommandation 3** : concernant le décret en Conseil d'Etat prévu à l'article 26, afin d'éviter des ruptures de ressources trop longues pour les usagers et une incertitude quant à leur avenir professionnel, le Défenseur des droits recommande que **le décret en Conseil d'Etat prévoit qu'un délai maximum soit fixé pour que la commission se prononce sur ce caractère sérieux et réel**. A défaut de réponse dans le délai fixé, il semble nécessaire de prévoir un mécanisme de rejet ou d'acceptation implicite.

L'article 27 du projet de loi ajoute une condition d'éligibilité à l'assurance chômage pour les personnes démissionnaires, à savoir avoir demandé, **préalablement à la démission**, un conseil en évolution professionnelle auprès d'institutions désignées (organismes agréés hors Pôle emploi).

Cette condition préalable **risque d'exclure un certain nombre de bénéficiaires potentiels si une information adaptée n'est pas organisée**. Son intérêt n'est par ailleurs pas démontré. Il existe enfin un risque que le conseil donné par l'organisme agréé ne soit pas repris par la commission jugeant du caractère réel et sérieux du projet.

### 2. L'indemnisation des travailleurs indépendants en cessation d'activité

L'article 26 du projet de loi (article L.5421-2 CT) prévoit la création d'une allocation chômage pour les travailleurs indépendants distincte juridiquement des allocations d'assurance et de solidarité et insérée avec les dispositions applicables aux régimes particuliers (fonction publique et régimes spéciaux).

Bénéficieront de l'allocation, les travailleurs indépendants dont l'entreprise a fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire, en cas de remplacement du dirigeant, ou d'un jugement

d'ouverture de liquidation judiciaire. Pourront également en bénéficier les conjoints associés en cas de divorce ou de rupture d'un pacte civil de solidarité.

Sont exclus du bénéfice de l'allocation les conjoints collaborateurs alors que ces derniers, qui cessent leur activité en cas de divorce ou de rupture du pacte civil de solidarité, se retrouvent sans ressources. Compte tenu de la condition de revenus antérieurs prévue par le dispositif, l'absence de rémunération du conjoint collaborateur semble constituer un obstacle au bénéfice de l'allocation. Néanmoins, il pourrait être prévu de tenir compte du revenu ou de la part du revenu du chef d'entreprise ayant servi de base au calcul des cotisations du conjoint collaborateur au titre de la retraite.

Par ailleurs, bon nombre de travailleurs indépendants décident de cesser leur activité pour des raisons économiques, sans pour autant attendre que l'état de cessation des paiements soit caractérisé, évitant ainsi le recours aux procédures de redressement ou de liquidation judiciaires. Ces travailleurs indépendants, dont l'objectif est de ne pas donner naissance à un passif qui mettrait leurs créanciers en difficulté, sont tout de même contraints de cesser leur activité en raison d'un état de cessation des paiements imminent. Ils devraient pouvoir prétendre au bénéfice de l'allocation.

**Recommandation 4** : il serait opportun d'étendre les circonstances ouvrant droit à l'allocation des travailleurs indépendants notamment pour les conjoints collaborateurs.

Le montant de l'allocation et sa durée de perception seront fixés par décret.

**Recommandation 5** : Il serait opportun de prévoir la validation de ces périodes au titre de la retraite du régime des travailleurs indépendants, comme le sont les périodes de chômage indemnisées des autres régimes (retraite de base et complémentaire). Actuellement les travailleurs indépendants se trouvent régulièrement en situation de rupture de droits retraite dans ces cas d'interruption d'activité. La validation des périodes de perception d'allocation permettrait de résoudre en partie ces situations.

**Par ailleurs, plusieurs questions se posent :**

- Les périodes de chômage non indemnisées seront-elles validées en retraite ?
- En fin de droit à l'allocation, les travailleurs indépendants pourront-ils bénéficier d'une allocation de solidarité (type ASS) ?

Seront également prévues par décret des conditions de ressources, de durée antérieure d'activité et de revenus antérieurs d'activité. Mais la condition de ressources aura-t-elle pour effet d'exclure de façon systématique les personnes qui se trouvaient en situation de pluriactivité ?

Les personnes qui exercent simultanément une activité salariée et une activité indépendante, et qui cessent l'une de ces deux activités, peuvent subir une perte de ressources conséquente. Un revenu de remplacement devrait être prévu aussi bien en cas de perte de l'activité salariée, comme c'est déjà le cas, qu'en cas de perte de l'activité indépendante.

### 3. Les sanctions

L'article L5312-1 du code du travail prévoit désormais que Pôle Emploi peut décider du prononcé d'une pénalité administrative à l'encontre des usagers fraudeurs.

Cette nouvelle prérogative de Pôle Emploi, si elle a le mérite la simplicité, **risque d'entraîner les mêmes dérives que celles constatées par le Défenseur des droits concernant d'autres organismes de protection sociale, notamment en matière de proportionnalité du montant des pénalités administratives prononcées.**

**Recommandation 6** : afin d'assurer une absence de dérive et une égalité de traitement sur le territoire, il semblerait opportun **de prévoir la mise en place d'un barème national détaillé.**

Le Défenseur des droits sera particulièrement vigilant concernant le respect d'une procédure contradictoire, dès lors que la personne morale en charge du contrôle sera désormais la même que celle en charge du prononcé de la pénalité.

## III. Sur l'emploi des travailleurs handicapés : favoriser l'entreprise inclusive (titre III)

---

La défense des droits des publics les plus vulnérables, dont les personnes en situation de handicap, est placée au cœur des différentes missions et actions du Défenseur des droits. En 2017, le handicap était ainsi le premier motif de saisine du Défenseur des droits (21,8 % des saisines) en matière de discrimination. Ces saisines révèlent que l'emploi constitue le premier domaine dans lequel s'exercent les discriminations fondées sur le handicap : 37% des réclamations relatives au handicap concernent l'emploi (16% concernent l'emploi privé ; 21% concernent l'emploi public).

Si l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, instituée par la loi n°87-517 du 10 juillet 1987, permet de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, elle ne suffit pas, à elle seule, à garantir l'égalité de traitement des personnes handicapées dans l'emploi. Bien que bénéficiaires de l'obligation d'emploi, nombreuses sont, en effet, les personnes en situation de handicap qui, au vu des situations traitées par le Défenseur des droits, s'estiment discriminées en matière d'accès à l'emploi, de promotion, d'accès à la formation et de maintien dans l'emploi en raison de leur handicap.

## 1. Les mesures visant à simplifier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Les articles 40 et 42 du projet de loi réaffirment l'obligation, pour les employeurs privés et publics dont l'effectif est au moins égal à 20 ETP, d'employer des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leur effectif, tout en introduisant une clause de révision de ce taux tous les cinq ans.

Selon l'étude d'impact, l'ambition poursuivie par le Gouvernement est de redonner à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés tout son sens pour qu'elle soit un vrai levier pour l'emploi direct des personnes handicapées, en se fixant trois objectifs :

- L'augmentation du taux d'emploi direct des personnes handicapées ;
- La simplification des démarches des employeurs, en allégeant leur charge de travail ;
- La sécurisation du financement des aides spécifiques à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, en fiabilisant les outils et les processus.

Concernant le calcul de l'obligation d'emploi, le Défenseur des droits se félicite des dispositions visant à valoriser le taux d'emploi direct des personnes handicapées et à modifier, en conséquence, les modalités de prise en compte du recours aux établissements et services d'aide par le travail, aux entreprises adaptées et aux travailleurs indépendants. Il s'interroge toutefois sur cette réforme partielle du dispositif de l'obligation d'emploi eu égard aux ambitions affichées.

En effet, la valorisation de l'emploi direct des personnes handicapées supposerait également *a minima* selon le Défenseur des droits de procéder, d'une part, à une révision des catégories de bénéficiaires visées à l'article L. 5212-13 du code du travail afin de recentrer l'obligation d'emploi sur les seules personnes handicapées<sup>1</sup> et, d'autre part, à une harmonisation entre les secteurs privés et publics.

Comme le précise la Cour des comptes dans son référé du 8 décembre 2017, les règles applicables à la fonction publique sont plus souples que celles applicables dans le secteur privé. Pour atteindre le taux d'emploi de 6 %, les employeurs publics peuvent comptabiliser, en plus des catégories bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées à l'article L. 5212-13 du code du travail, les titulaires d'un emploi réservé, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les agents reclassés. Selon la Cour des comptes, « *Cette dissymétrie qui donne à la notion de handicap une définition particulièrement extensive dans la fonction publique a fait l'objet d'un référé du Premier président de la Cour des comptes le 29 février 2012, auquel le Gouvernement n'a pas donné suite* ». Le Défenseur des droits recommande d'aligner les bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur public sur les dispositions applicables au secteur privé.

---

<sup>1</sup> Selon l'article L. 5212-13 du code du travail, sont actuellement bénéficiaires de l'OETH les personnes mentionnées aux articles L. 241-3 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin : a) D'une personne mentionnée à l'article L. 241-2 décédée ou portée disparue dans les circonstances imputables aux situations définies à cet article ; b) D'une personne dont la pension relève des dispositions de l'article L. 221-1 ; c) D'un militaire mentionné au 1° de l'article L. 241-2, titulaire d'une pension d'invalidité ouvrant droit à l'une des allocations spéciales mentionnées à l'article L. 131-1) et L. 241-4 du même code (orphelins de guerre et pupilles de la Nation ; enfants des personnes mentionnées à l'article L. 241-2 dont le décès, la disparition ou l'incapacité de pourvoir à leurs obligations et à leurs charges de famille est imputable aux situations énumérées au même article ; enfants des militaires dont la pension relève de l'article L. 221-1).

Par ailleurs, en application de l'article 98 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005, modifié par l'article 100 de la loi n°2007-1824 du 25 décembre 2007, les dépenses liées à la rémunération des personnels salariés affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves et étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et d'enseignement supérieur peuvent être déduites des contributions. Le Défenseur des droits recommande que cette mesure, qui a pour effet d'exonérer le ministère de l'Éducation nationale de sa contribution à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, soit supprimée.

Concernant le taux de 6 % d'emploi de travailleurs handicapés, le projet de loi prévoit d'introduire à l'article L. 5212-2 du code du travail, une clause de révision du taux tous les cinq ans « *en référence notamment à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active* ».

Le Défenseur des droits s'inquiète de cette disposition qui ouvre la voie à une remise en cause du taux d'emploi actuel sans en définir précisément les conditions et modalités tout en laissant la possibilité de fixer un taux d'emploi de travailleurs handicapés inférieur à 6 %.

Contrairement à l'objectif poursuivi, le Défenseur des droits considère que cette disposition est de nature à fragiliser le financement des aides spécifiques à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, en renforçant mécaniquement l'effet de ciseaux lié à la diminution de la contribution des employeurs à l'emploi des travailleurs handicapés alors mêmes que les dépenses nécessaires au financement de ces mesures continuent, quant à elles, à augmenter.

Or, les réclamations adressées au Défenseur des droits traduisent la nécessité de garantir un dispositif pérenne d'accompagnement des employeurs dans la mise en place des mesures d'aménagement destinées à favoriser l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés. Le Défenseur des droits rappelle, en effet, que le manquement des employeurs à leur obligation d'aménagement raisonnable à l'égard des travailleurs handicapés est constitutif d'une discrimination.

**Recommandation 7 : réviser les catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées à l'article L. 5212-13 du code du travail afin de recentrer le dispositif sur les seules personnes handicapées ;**

**Recommandation 8 : aligner les bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur public sur les dispositions applicables au secteur privé ;**

**Recommandation 9 : supprimer les dispositions de l'article 98 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 permettant de déduire de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi les dépenses liées à la rémunération des personnels salariés affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves et étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et d'enseignement supérieur ;**

**Recommandation 10 : définir les modalités de fixation de la clause de révision quinquennale de l'obligation d'emploi tout en maintenant un taux minimal de 6 %.**

## 2. La transposition en droit interne de l'obligation d'aménagement raisonnable

La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), ratifiée par la France en 2010, interdit toute forme de discrimination fondée sur le handicap.

L'article 2 de la Convention précise que « (...) La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable ». *Selon la CIDPH*: « On entend par aménagements raisonnables, les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales ».

En application de l'article 5 de la CIDPH, « les États parties interdisent toutes les discriminations fondées sur le handicap et garantissent aux personnes handicapées une égale et effective protection juridique contre toute discrimination, quel qu'en soit le fondement ».

Conformément à l'article 4, en ratifiant la CIDPH, l'État s'est engagé à adopter toutes les mesures appropriées d'ordre législatif, administratif ou autre pour mettre en œuvre les droits reconnus par la Convention et pour modifier, abroger ou abolir les lois, règlements, coutumes et pratiques qui sont sources de discrimination envers les personnes handicapées.

Or, la législation nationale en matière de discrimination, et notamment la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 qui interdit toute forme de discrimination fondée sur le handicap, ne mentionne pas l'obligation d'aménagement raisonnable et ne précise pas de manière expresse, ainsi que l'exige la CIDPH, que l'absence d'aménagement raisonnable est constitutive d'une discrimination.

Ce caractère insuffisant et incomplet des lois nationales destinées à lutter contre les discriminations, s'agissant en particulier de l'absence de mention de l'obligation d'aménagement raisonnable, est relevé par le Comité des droits des personnes handicapées des Nations-Unies dans son observation générale sur l'article 5. Concernant la France, cette absence de mention expresse de l'obligation d'aménagement raisonnable dans la législation nationale a d'ailleurs été soulignée par la rapporteure des Nations-Unies, Madame Devandas, dans son rapport préliminaire du 13 décembre 2017.

Par ailleurs, en matière de travail et d'emploi, l'obligation pour tous les employeurs, **quel que soit le secteur concerné**, de prévoir des aménagements raisonnables en faveur des personnes handicapées résulte également de l'article 5 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

**Toutefois, cette directive n'a été que partiellement transposée dans la législation nationale.** En effet, seuls les employeurs relevant du code du travail (article L. 5213-6 du code du travail) et les employeurs publics des trois fonctions publiques (article 6 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983) sont aujourd'hui expressément visés par cette obligation. En revanche, d'autres secteurs de travail et d'emploi, tels que les membres du corps judiciaire (magistrats, auditeurs de justice), les collaborateurs libéraux, sont soumis à cette obligation par l'effet direct des dispositions de la directive mais pas par application de la loi nationale.

**Un tel défaut de transposition par la France est susceptible de faire l'objet d'une condamnation par la Cour de justice de l'Union européenne.** Par décision du 4 juillet 2013, la CJUE a ainsi constaté le manquement de l'Italie à son obligation de transposition au motif qu'elle n'avait « pas institué d'obligation pour tous les employeurs de mettre en place, en fonction des besoins dans des situations concrètes, des aménagements raisonnables pour toutes les personnes handicapées » alors qu'il « incombe aux États membres d'imposer à tous les employeurs l'obligation de prendre des mesures efficaces et pratiques, en fonction des besoins dans des situations concrètes, en faveur de toutes les personnes handicapées, portant sur les différents aspects de l'emploi et du travail et permettant à ces personnes d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation leur soit dispensée » (CJUE, 4 juillet 2013, Commission c. Italie, C-212/11).

Les situations traitées par le Défenseur des droits montrent que l'obligation d'aménagement raisonnable à l'égard des personnes handicapées est aujourd'hui largement méconnue de l'ensemble des acteurs concernés par les questions de handicap et donc peu respectée en pratique. Or, ces situations sont constitutives d'une discrimination.

En conséquence, et afin de mettre en conformité la législation nationale avec les exigences du droit international et européen, le Défenseur des droits recommande de compléter l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 relatif à la définition de la discrimination afin d'y introduire l'obligation d'aménagement raisonnable à l'égard des personnes handicapées.

Concernant le statut de la fonction publique, le Défenseur des droits relève qu'il ne précise pas, contrairement au code du travail, que le refus d'aménagement raisonnable est constitutif d'une discrimination. Aussi, le Défenseur des droits considère nécessaire de compléter l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 afin d'y inscrire, à l'instar du code du travail (article L5213.6), que « *Le refus de l'employeur de prendre les mesures appropriées peut être constitutif d'une discrimination* ».

**Recommandation 11 :** modifier l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 afin d'y introduire l'obligation d'aménagement raisonnable à l'égard des personnes handicapées en le complétant par un alinéa ainsi rédigé : « *La discrimination inclut le refus de mettre en place les aménagements raisonnables requis en faveur d'une personne handicapée* » ;

**Recommandation 12 :** compléter l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 afin d'y inscrire, à l'instar du code du travail (article L5213.6), que le refus de l'employeur de prendre les mesures appropriées peut être constitutif d'une discrimination.

### **3. L'accessibilité numérique**

L'article 44 du projet de loi a pour objet de transposer en droit interne la directive européenne 2016/2102<sup>2</sup> du 26 octobre 2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public. L'accessibilité y est définie comme « *des principes et des techniques devant être respectés lors de la conception, de la construction, du maintien et de*

---

<sup>2</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016L2102&from=FR>

*la mise à jour de sites internet et d'applications mobiles afin de les rendre plus accessibles aux utilisateurs, en particulier les personnes handicapées. »*

Les principes énoncés dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées, (CIDPH), déjà évoqués dans l'avis 16-09 du 7 avril 2016 du Défenseur des droits relatif au projet de loi pour une République numérique méritent d'être rappelés. Cette convention fait de l'accessibilité une condition préalable essentielle de la jouissance effective par les personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, des différents droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels. Elle envisage ainsi l'accessibilité dans le contexte de l'égalité et de la non-discrimination et prévoit, à ce titre, que lorsque des biens, produits ou services, y compris les systèmes et technologies de l'information et de la communication, sont offerts ou fournis au public, ils doivent être accessibles aux personnes handicapées.

Dans son article 9, la Convention stipule ainsi qu'il appartient aux Etats parties de prendre *« des mesures appropriées pour leur assurer [aux personnes handicapées] l'accès à l'environnement physique, aux transports, à l'information et à la communication, y compris aux systèmes et technologies de l'information et de la communication, et aux autres équipements et services ouverts au public, tant dans les zones urbaines que rurales. (...) »*

L'article 44 précité renvoie nombre de précisions à des décrets, notamment la liste des contenus « exemptés » de l'obligation d'accessibilité.

**Recommandation 13** : le Défenseur des droits appelle le pouvoir réglementaire à demeurer vigilant pour que les exemptions prévues par les décrets à venir ne portent pas atteinte à la mise en œuvre d'aménagements raisonnables dans l'emploi pour les agents publics<sup>3</sup>.

**Recommandation 14** : le Défenseur des droits recommande donc que dans le IV issu de la nouvelle rédaction de l'article 47 de la loi 2005-102, soit ajouté : **« Tout nouveau service de communication au public en ligne des organismes cités en I doit être accessible dès la création de sa première version »**.

**Recommandation 15** : le Défenseur des droits recommande que **la notion de charge disproportionnée dans le domaine de l'accès aux services numériques soit définie par décret**, en tenant compte des critères mis au jour dans la directive 2016/2102 qui dispose : « Les organismes du secteur public devraient appliquer les exigences en matière d'accessibilité énoncées dans la présente directive pour autant qu'elles ne leur imposent pas une charge disproportionnée (...) Par «mesures qui imposeraient une charge disproportionnée», il convient d'entendre des mesures qui imposeraient une charge organisationnelle ou financière excessive à un organisme du secteur public ou qui compromettraient la capacité de celui-ci de réaliser son objectif ou de publier les informations nécessaires ou appropriées aux tâches qu'il doit remplir et aux services qu'il doit fournir, tout en tenant compte des bénéfices probables ou des inconvénients susceptibles d'en résulter pour les citoyens, en particulier pour les personnes handicapées. Seules des raisons légitimes devraient être prises en compte pour évaluer la mesure dans laquelle les exigences en matière d'accessibilité ne peuvent être satisfaites compte tenu de

---

<sup>3</sup> La mise en œuvre de ce principe dans le domaine numérique est notamment évoquée dans la décision 2017-001 du 9 février 2017 du Défenseur des droits.

la charge disproportionnée qu'elles imposeraient. L'absence de priorité ou le manque de temps ou de connaissances ne devraient pas constituer des raisons légitimes. De la même manière, il ne peut y avoir de raison légitime justifiant de ne pas fournir ou développer des systèmes logiciels pour gérer des contenus sur des sites internet et des applications mobiles d'une manière accessible, étant donné qu'il existe des techniques et des orientations suffisantes pour rendre ces systèmes conformes aux exigences en matière d'accessibilité énoncées dans la présente directive ».

S'agissant de la transposition d'une directive européenne, **le Défenseur des droits regrette que le projet de loi supprime de l'article 47 de la loi 2005-102 toute référence aux recommandations internationales pour l'accessibilité de l'internet** alors que celles-ci peuvent être un facteur de progrès complémentaire aux normes françaises.

L'article 9 de la directive 2016/2102 prévoit la procédure permettant d'assurer le respect des dispositions relative à l'accessibilité numérique :

*« 1. Les États membres veillent à ce qu'il soit possible de recourir à une procédure adéquate et efficace permettant d'assurer le respect des dispositions, afin de garantir la conformité avec la présente directive, en ce qui concerne les exigences énoncées aux articles 4 et 5 et à l'article 7, paragraphe 1. En particulier, les États membres veillent à ce qu'une procédure permettant d'assurer le respect des dispositions, telle que la possibilité de saisir un médiateur, soit mise en place pour assurer une gestion efficace des notifications ou demandes reçues, comme prévu à l'article 7, paragraphe 1, point b), et pour contrôler l'évaluation visée à l'article 5.*

*2. Au plus tard le 23 septembre 2018, les États membres informent la Commission de l'organisme qui sera chargé de faire assurer le respect de la présente directive. »*

Or en son article 44 alinéa 11, le projet de loi renvoie la définition de la procédure de contrôle et la désignation de l'organisme chargé de faire assurer le respect de l'accessibilité numérique à un décret en Conseil d'État. Comme l'ont démontré les complications liées au contrôle Ad'Ap, il apparaît que ces questions sont au cœur de l'enjeu d'effectivité et d'accès au droit en matière d'accessibilité numérique et devraient être précisés au niveau même de la loi.

## **IV. Sur l'égalité entre les femmes et les hommes (Titre III – Chapitre IV)**

---

### **1. Mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

L'article 61 du projet de loi prévoit d'insérer un chapitre Ier bis au sein de la 3<sup>ème</sup> partie du code du travail sur l'égalité de rémunération femmes hommes, intitulé « mesure des écarts éventuels » et « aux actions de corrections ».

Ce nouveau chapitre intégrerait un article L.3221-11 rédigé en ces termes « *Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le respect du principe fixé à l'article L.3221-2 est garanti notamment sur la base d'un indicateur chiffré et anonymisé mesurant les écarts éventuels de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, entre les femmes et les hommes, établi selon les modalités définies par décret* ».

Le principe de travail de valeur égale prévu par les dispositions de l'article L.3221-2 du code du travail est posé comme tel « *tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* ».

Cette règle est issue du droit international (Convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail sur l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale du 29 juin 1951 ; article 20 de la Charte sociale européenne) et constitue un droit fondamental protégé par le droit de l'Union européenne (articles 21 et 23 de la Charte des droits fondamentaux ; articles 8, 10 et 19 du Traité FUE ; CJCE, 10 février 2000, aff. C-50/96, Rec. I-00929).

La directive n°2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail prévoit notamment, dans son article 4, que « *pour un même travail ou pour un travail auquel est attribué une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe* ».

La Cour de justice de l'Union européenne a précisé, qu'au titre des éléments permettant d'apprécier un travail de valeur égale, il convient de prendre en considération la catégorie professionnelle prévue par la convention collective ainsi que la spécificité de chaque poste de travail. De plus, la Cour de justice rappelle que la performance ne permet pas de justifier une différence de rémunération à l'embauche (CJUE, 26 juin 2001, *Brunhofer*, aff. C-381/99) et que, dès lors qu'une personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement, établit devant une juridiction compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation dudit principe (CJUE, 19 avril 2012, *Meister*, aff. C-415/10).

Le droit interne précise également les modalités de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes en définissant d'une part, la rémunération et, d'autre part, les critères d'appréciation de travaux de valeur égale.

L'article L. 3221-3 du code du travail dispose en effet que « *constitue une rémunération le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier* ».

L'article L. 3221-4 dudit code prévoit ensuite que « *sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de*

*capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilité et de charge physique ou nerveuse* ».

A ce titre, la Cour de cassation a jugé qu'une comparaison pertinente des situations peut être établie entre des salariés de la même entreprise, embauchés et promus à des niveaux de qualification et de rémunération similaires et occupant les mêmes fonctions (voir, notamment, Cass. soc., 24 octobre 2012, pourvoi n° 11-12.295 ; Cass. soc., 22 octobre 2014, pourvoi n° 13-18.362). Autrement dit, il s'agit de comparer la situation des salariés ayant « *une identité de niveau hiérarchique, de classification, de responsabilités, ainsi qu'une importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise, chacune d'elles exigeant en outre des capacités comparables et représentant une charge nerveuse du même ordre* » (Cass. soc., 6 juillet 2010, pourvoi n° 09-40021).

Partant, le juge doit pouvoir contrôler les « *fonctions réellement exercées* » par les salariés pour déterminer s'ils sont placés dans une même situation (Cass. soc., 15 mai 2007, pourvoi n° 05-42893). Une différence de traitement entre eux doit reposer sur des raisons objectives et non sur les descriptions par l'employeur de l'organisation du travail (Cass. soc., 19 décembre 2000, n° 98-43.331).

Au regard de ce cadre juridique déjà existant, l'étude d'impact du projet de loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » insiste sur les écarts de rémunération persistants entre les femmes et les hommes malgré une politique volontariste et ce depuis plusieurs années.

Ces écarts s'expliqueraient notamment par le recours au temps partiel majoritairement féminin, par la ségrégation des métiers à la fois horizontal et vertical et par les interruptions de carrière (congé maternité ou parental).

Le projet de loi a pour ambition de passer d'une obligation de moyen à une obligation de résultat pour rendre enfin effective la notion « *à travail de valeur égale, salaire égal* » en mettant fin aux écarts de salaire injustifiés et s'inscrit ainsi pleinement dans les priorités définies par le Plan d'action de l'Union Européenne pour les années 2017-2019.

Le projet de loi prévoit ainsi de doter les entreprises de plus de 50 salariés d'un outil de mesure des écarts correspondant aux critères qui seront définis par décrets.

Il est prévu que cet indicateur entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et au 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

De plus, un Plan d'action pour l'égalité professionnelle précisant les mesures concrètes accompagnant le projet de loi a été rendu public le 9 mai 2018 par le Ministère du travail et le Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il prévoit 15 actions pour l'égalité réelle se déclinant en 5 actions pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes et 10 actions pour en finir avec les écarts de salaire inexpliqués et faire progresser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action complète le présent projet de loi.

a) **L'outil et les critères retenus permettant de mesurer les écarts de rémunération**

Le Défenseur des droits relève que la mise en place d'un outil permettant de mesurer les écarts de rémunération pose question tant sur la méthode qui sera choisie que celle qui sera utilisée.

La mission visant à déterminer l'outil et la méthode de mesure des écarts et notamment les modalités de mise en œuvre du logiciel ont été confiées à la Directrice des ressources humaines de la société SCHNEIDER ELECTRIC, Madame Sylvie LEYRE. Il lui a été demandé de définir les modalités de mise en œuvre de cette méthodologie commune et ce avant juin 2018. Une phase test est prévue en septembre 2018.

Le Défenseur des droits s'interroge sur les délais très contraints de cette mission qui prévoit la mise en place effective de l'outil de mesure des écarts avant même le bilan sur sa mise en œuvre, ce qui ne semble laisser aucun espace aux échanges sur les conclusions de la mission.

Des questions restent également en suspens sur le type de logiciel qui servira à mesurer de tels écarts salariaux. Le Défenseur des droits relève que ce dernier pourrait être intégré au logiciel de paie existant au sein de l'entreprise ou serait créé à cet effet sur le modèle du logiciel Logib mis en place en Suisse par le Bureau fédéral de l'égalité.

Concernant le logiciel suisse, il s'agit d'un document auto-rempli, selon une liste de plusieurs critères préétablis tels que la formation, l'ancienneté ou l'expérience professionnelle.

Toutefois, il s'avère que ce dernier n'est ni obligatoire, ni sujet à sanctions et qu'en dépit de son existence, la Suisse connaît un différentiel de salaire entre les femmes et les hommes de 16,9% ce qui en fait plutôt un contre-exemple en Europe en matière d'égalité salariale.

Une vigilance toute particulière est à porter sur les critères qui seront retenus pour comparer les données salariales entre l'ancienneté et l'expérience professionnelle, les diplômes, la catégorie socio-professionnelle.

Les organisations syndicales semblent s'inquiéter sur ce manque de précision concernant les critères de comparaison retenus et craignent l'adoption d'un outil proposé à chaque entreprise sur la base de critères subjectifs.

Il conviendrait en effet de s'assurer de l'harmonisation des critères retenus pour toutes les entreprises afin de ne pas risquer que chaque structure ait son logiciel avec ses propres données comparatives.

La mesure des écarts salariaux ne doit pas se limiter à un seul type d'entreprises mais bien à toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

**Recommandation 16 : Le Défenseur des droits recommande que l'outil permettant de mesurer les écarts salariaux prenne en compte des critères pertinents et objectifs de comparaison (ancienneté, expérience professionnelle, diplômes, type de poste, type de contrat, classification...).**

Enfin, les seules comparaisons de salaire entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise resteront insuffisantes pour garantir l'égalité des parcours professionnels dénués de toute discrimination. En effet, cette mesure doit nécessairement s'accompagner d'une analyse globale

sur la classification des emplois, le recours au temps partiel, les ségrégations horizontale et verticale que continuent de subir les femmes.

A cet égard, le Plan d'action du Gouvernement précise que tous les salariés à temps partiel, majoritairement des femmes, auront davantage droit à la formation et que tous les salariés qui travaillent à mi-temps ou plus bénéficieront des mêmes droits sur leur compte personnel de formation que les salariés à temps plein.

Le Défenseur des droits considère que cette mesure constitue une avancée puisque les femmes représentent aujourd'hui 80% des salariés à temps partiel et subissent encore trop souvent des désavantages récurrents en termes de progression professionnelle, d'octroi de primes ou d'évolution salariale et de prise de responsabilités. Enfin, une autre action consistant à favoriser un meilleur équilibre des temps en valorisant les bonnes pratiques telles que la gestion des temps et le recours au télétravail et en examinant les modalités de prise des droits à congés maternité, paternité et parental est également à saluer pour davantage d'égalité à terme, tout comme celle visant à soutenir, au niveau européen, le projet de Directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

#### b) Le contrôle de la mise en œuvre effective de ce dispositif

Afin d'assurer le contrôle de la mise en œuvre effective du dispositif visant à mesurer les écarts de rémunération, il est prévu un renforcement du contrôle par les inspecteurs du travail. Leurs contrôles et interventions seraient ainsi multipliés par 4, passant de 1.730 à 7.000 contrôles par an sur le seul sujet de l'égalité professionnelle. Cette thématique serait ainsi l'une des 4 priorités des inspections du travail.

Au-delà du fait qu'aucun effectif supplémentaire n'est envisagé pour effectuer à bien ces contrôles, aucune précision n'est apportée sur la forme de ces derniers – demande d'explications par courrier, vérification sur place ou auditions.

Il convient de prévoir des moyens suffisants pour que les inspections du travail puissent mener à bien de telles investigations qui nécessiteraient des formations spécifiques sur les problématiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur la lutte contre les discriminations et sur l'utilisation du logiciel qui sera choisi. Cette priorité des inspections du travail nécessiterait la création d'entités spécifiques au sein des corps de contrôle ou à tout le moins de référents thématiques sur cette question.

**Recommandation 17 : Le Défenseur des droits recommande de mettre en place un plan de formation portant sur l'égalité professionnelle F/H et sur l'utilisation de l'outil permettant la mesure des écarts salariaux au sein de l'inspection de travail ainsi que la création d'entités spécifiques ou de référents spécialisés.**

#### c) La réduction des écarts salariaux F/H

En cas d'écarts de rémunération constatés et qui perdureraient, le Plan d'action du Gouvernement prévoit que l'entreprise devra consacrer **une enveloppe de rattrapage salarial** en faveur des

femmes, qui sera négociée dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail et que la durée de mise en conformité sera de 3 ans.

Le Défenseur des droits soutient cette mesure visant à corriger les écarts via une enveloppe dédiée dans le cadre des négociations portant sur ces questions.

Toutefois, Il convient de s'assurer que cette enveloppe soit suffisante et ne permette pas de contractualiser l'inégalité salariale.

Recommandation 8 : Le Défenseur des droits recommande que **la proposition intègre la nécessité que l'enveloppe dédiée soit suffisante.**

#### d) La sanction en cas d'écarts inexplicables de rémunération

En cas de non-conformité persistante en 2022, la sanction de l'inspection du travail ne sera plus seulement sur l'obligation de moyens mais sur l'obligation de résultat, elle serait financière et correspondrait, comme c'est le cas aujourd'hui, à 1% de la masse salariale.

Le Défenseur des droits partage le fait que la sanction prise à l'égard des entreprises défailtantes puisse prendre la forme d'une sanction financière si elle s'ajoute à l'indemnisation pleine et entière des personnes et qu'elle est conçue en termes de sanction de responsabilité stricte qui doit être mise en œuvre de manière forfaitaire, afin de s'assurer qu'elle soit effective et réellement punitive.

Par ailleurs, les entreprises seront tenues de **rendre public**, notamment via leur site internet, les écarts de salaire inexplicables.

## **2. L'implication accrue des branches professionnelles en matière d'égalité femmes-hommes**

Le projet de loi prévoit que les dispositions de l'article L.2232-9 du code du travail seront complétées par une phrase ainsi rédigée « *Il comprend également un bilan de l'action de la branche en, faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ».

Il est donc prévu d'associer davantage les branches professionnelles à ce travail d'envergure en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de résorption des écarts salariaux. Les branches professionnelles devront ainsi mettre en œuvre une analyse minutieuse des différentes classifications et des types de poste au sein de leur périmètre d'activité afin de mettre à jour d'éventuelles sous valorisation de certains emplois à prédominance féminine.

Le Défenseur des droits relève qu'un autre facteur joue un rôle déterminant dans la construction des inégalités de rémunération à savoir le constat que les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois, la plupart des emplois à prédominance féminine étant caractérisés par une sous valorisation salariale.

La ségrégation professionnelle s'accompagne d'une évaluation différenciée des emplois occupés par les femmes et par les hommes : les critères pris en compte ne sont pas les mêmes et les

compétences effectivement mobilisées dans les emplois à prédominance féminine sont moins valorisées.

Plusieurs textes visent à une hiérarchisation des emplois non discriminante au regard de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes<sup>4</sup>. Pourtant, cette évaluation est encore insuffisamment mise en œuvre dans les entreprises.

Publié en mars 2013 par le Défenseur des droits, et disponible sur son site internet ([www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr)), le guide *Un salaire égal pour un travail de valeur égale* offre aux acteurs du monde de l'entreprise, et en particulier aux négociateurs de branche, un outil méthodologique au soutien de l'analyse de la valeur des emplois féminins et de la formation.

Il constitue un outil de soutien à la formation et à l'action des partenaires sociaux, conseillers, décideurs et de tous ceux en général qui évalueront les emplois et négocieront les classifications professionnelles dans une optique d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce guide permet de questionner les méthodes utilisées pour évaluer les emplois afin de s'assurer qu'elles ne produisent pas des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Comment sont évalués les emplois ? Leur évaluation permet-elle une égale valorisation entre des emplois à prédominance féminine et masculine ? Les compétences mobilisées dans les emplois à prédominance féminine sont-elles prises en compte à leur juste valeur ou sous-valorisées ? Des biais existent-ils ?

Enfin, il met en évidence des points de vigilance et propose différents axes d'interventions possibles pour mettre en œuvre une méthode d'évaluation non discriminante des emplois et revaloriser les emplois à prédominance féminine.

**Recommandation 19 : Le Défenseur des droits recommande que le guide *Un salaire égal pour un travail de valeur égale* soit mis à disposition des branches professionnelles, des entreprises et des commissions paritaires régionales interprofessionnelles qui, dans le Plan d'action du Gouvernement, ont pour mission de « lutter contre les stéréotypes de genre notamment à l'embauche ».**

Il pourrait également être mis à disposition des partenaires sociaux au sein des entreprises dans le cadre de leur obligation de négociation sur ces thématiques et au regard du fait que le Plan d'action indique que les élus du Conseil social et économique (CSE) auront accès aux données de comparaison salariale par catégorie de poste.

Le Défenseur des droits a également porté ses préconisations sur l'évaluation des emplois auprès de la ministre des Droits des femmes, des présidentes des délégations parlementaires aux droits des femmes et lors de son audition sur le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes organisé en novembre 2013 par l'Assemblée nationale.<sup>5</sup> Ce plaidoyer auprès du

---

<sup>4</sup> Voir notamment, l'accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes du 1<sup>er</sup> mars 2004

<sup>5</sup> Avis 13-11 du 12 novembre 2013 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, [https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice\\_display&id=12250](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=12250); Avis 14-07 du 2 juin 2014 relatif au projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, [https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc\\_num.php?explnum\\_id=10506](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=10506).

gouvernement et du Parlement a eu un écho notable dans la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

En effet, la révision des classifications professionnelles doit désormais se traduire par une analyse des critères d'évaluation retenus « *afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés* » (article L2241-15 du code du travail).

La loi du 4 août 2014 est venue compléter l'article L. 3221-6 du code du travail, afin d'exiger des organisations de branche qu'elles remettent à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques.

Les dispositions du présent projet de loi prévoyant un bilan sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit ainsi dans le prolongement de la loi du 4 août 2014 sur l'implication renforcée des branches professionnelles sur le sujet. Le Défenseur des droits ne peut que soutenir la proposition du projet de loi concernant les branches professionnelles.

### **3. L'affichage des voies de recours en matière de harcèlement sexuel**

Le projet de loi précise que soient insérés à la fin du 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L.1153-5 du code du travail les mots « *ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret* ».

Cet ajout s'inscrit dans la droite ligne de l'obligation d'affichage des dispositions du code pénal relative au harcèlement sexuel. Il participe aux mesures de prévention que doit prendre un employeur au titre de son obligation de santé et de sécurité. L'obligation d'affichage prévue par le code du travail ne paraît toutefois pas avoir été créée s'agissant des employeurs publics. Le projet de loi pourrait alors utilement prévoir une disposition similaire à celles mentionnées au second alinéa de l'article L. 1153-5 du code du travail, qui pourrait venir s'insérer dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (titre I du statut général).

L'étude d'impact du projet de loi indique cependant que cette obligation d'affichage des dispositions légales s'avère insuffisante et qu'elle doit s'accompagner d'éléments d'information opérationnels visant à permettre à toute personne victime de tels agissements de connaître les voies de recours qui lui sont ouvertes ainsi que les interlocuteurs adéquats.

Le Défenseur des droits est cité comme l'un de ces interlocuteurs et salue évidemment une telle démarche afin d'assurer à toutes les victimes de harcèlement sexuel un recours effectif contre l'auteur de tels agissements.

Il estime également que les associations compétentes en ce domaine devraient être mentionnées comme interlocuteurs adéquats.

**Recommandation 20 : Le Défenseur des droits recommande que les associations compétentes en matière de lutte contre le harcèlement sexuel soient mentionnées au titre des interlocuteurs adéquats.**

Par ailleurs, le Défenseur des droits a pris connaissance du rapport publié par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes concernant le présent projet de loi et sur le sujet spécifique de l'information sur les voies de recours pour les victimes de harcèlement sexuel.

Ce rapport indique que le Défenseur des droits est cité comme un interlocuteur privilégié en cas de recours et qu'il conviendrait d'améliorer les possibilités de saisine de ce dernier pour les victimes.

Toutefois, le Défenseur des droits tient à rappeler que sa saisine est déjà relativement facilitée dans la mesure où elle est gratuite et qu'il est possible de transmettre une réclamation en ligne via un formulaire sur son site internet, par correspondance ou par téléphone. De plus, les échanges entre les personnes ayant saisi l'institution et le juriste ou chargé de mission en charge de leur dossier sont facilités par l'utilisation d'une enveloppe « libre réponse » et par l'existence d'une plateforme téléphonique tenant une permanence. Le Défenseur des droits est également présent sur tout le territoire national et en Outre-Mer via ses 500 délégués qui accueillent le public. Enfin, il organise régulièrement des campagnes de communication et d'information sur ses domaines de compétence et notamment celle du 15 février dernier sur le harcèlement sexuel, #une femme sur cinq.

Il a également signé une convention avec le centre national d'information du droit des femmes et des familles (CNIDFF) en décembre 2014 et avec le Secrétariat d'état chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes afin de lutter plus efficacement contre toute forme de discrimination faite aux femmes et de promouvoir l'égalité.

## V. Sur les parcours professionnels dans la fonction publique (Titre III – Chapitre 5)

---

Le Défenseur des droits rejoint les doutes exprimés par le Conseil d'Etat quant à l'impact de la mesure sur la réduction des inégalités de carrière entre les femmes et les hommes, dans la mesure où les disponibilités de droit pour élever un enfant de moins de huit ans, soit sans activité professionnelle ou avec une activité professionnelle réduite, sont notoirement prises majoritairement par des femmes. La valorisation envisagée par le Gouvernement devrait s'envisager y compris dans ce cas.