

**Article L123-1** - (Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 art. 1 Journal Officiel du 14 juillet 1983) - (Loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 art. 2 Journal Officiel du 4 novembre 1992) - (Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 art. 5 I Journal Officiel du 17 novembre 2001)

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 :

- Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- 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 ;
- Prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

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.

Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement dans les mêmes formes.

Nul ne peut prendre en considération le fait que la personne intéressée a subi ou refusé de subir les agissements définis à l'article L. 122-46, ou bien a témoigné de tels agissements ou les a relatés, pour décider, notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de résiliation, de renouvellement de contrat de travail ou de sanctions disciplinaires.

**Article L123-2** - (inséré par Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 art. 1 Journal Officiel du 14 juillet 1983)

Aucune clause réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou des salariés en considération du sexe ne peut, à peine de nullité, être insérée dans une convention collective de travail, un accord collectif ou un contrat de travail, à moins que ladite clause n'ait pour objet l'application des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-27, L. 122-32 ou L. 224-1 à L. 224-5 du présent code.

**Article L123-3** - (inséré par Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 art. 1 Journal Officiel du 14 juillet 1983)

Les dispositions des articles L. 123-1 et L. 123-2 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Les mesures ci-dessus prévues résultent soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines de l'embauche, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, soit en application des dispositions du 9° de l'article L. 133-5, de stipulations de conventions collectives étendues ou d'accords collectifs étendus, soit de l'application des dispositions de l'article L. 123-4.

**Article L123-4** - (inséré par Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 art. 1 Journal Officiel du 14 juillet 1983)

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au vu notamment du rapport prévu à l'article L. 432-3-1 du présent code, les mesures visées à l'article L. 123-3 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négocié dans l'entreprise conformément aux dispositions des articles L. 132-18 à L. 132-26 du présent code.

**Article L123-4-1** - (inséré par Loi n° 89-488 du 10 juillet 1989 art. 7 Journal Officiel du 14 juillet 1989)

Les entreprises occupant moins de 300 salariés peuvent conclure avec l'Etat, dans des conditions fixées par décret, des conventions leur permettant de recevoir une aide financière pour faire procéder à une étude de leur situation en matière d'égalité professionnelle et des mesures, telles que prévues par les articles L. 123-3 et L. 123-4, susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

**Article L123-5** - (inséré par Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 art. 1 Journal Officiel du 14 juillet 1983)

Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent code relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de

l'action en justice. En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Si le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. De plus, le salarié bénéficie également d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 122-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail. Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4 du présent code est également applicable.

**Article L123-6** - (Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 art. 1 Journal Officiel du 14 juillet 1983) - (Loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 art. 3 Journal Officiel du 4 novembre 1992) - (Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 art. 8 IV, V Journal Officiel du 10 mai 2001) - (Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 art. 5 II Journal Officiel du 17 novembre 2001)

Les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des articles L. 123-1, L. 122-46, L. 140-2 à L. 140-4 en faveur d'un candidat à un emploi ou d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Pour les actions qui naissent de l'article L. 122-46 exercées en faveur d'un candidat à un emploi ou d'un salarié, les organisations syndicales doivent justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

**Article L123-7** - (inséré par Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 art. 1 Journal Officiel du 14 juillet 1983)

Le texte des articles L. 123-1 à L. 123-7 est affiché dans les lieux du travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Il en est de même pour les textes pris pour l'application desdits articles.

**Article L140-2** - (Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 art. 5 Journal Officiel du 14 juillet 1983)

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou 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 travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

**Article L140-3**

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

**Article L140-4** - (Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 28 Journal Officiel du 14 novembre 1982)

Toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 140-2 et L. 140-3, comporte, pour un ou des travailleurs de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de travailleurs de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit. La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers travailleurs est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

**Article L140-5**

Les dispositions des articles L. 140-2, à L. 140-4 sont applicables aux relations entre employeurs et salariés non régies par le code du travail et, notamment, aux salariés liés par un contrat de droit public.

**Article L140-6**

Les inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre, les inspecteurs des lois sociales en agriculture ou, le cas échéant, les autres fonctionnaires de contrôle assimilés sans charge, dans le domaine de leurs compétences respectives, de veiller à l'application des articles L. 140-2 et L. 140-3 ci-dessus ; ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire de constater les infractions à ces dispositions.