

ASSEMBLÉE NATIONALE

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

SESSION ORDINAIRE DE 2015-2016

146^e séance

Compte rendu intégral

2^e séance du jeudi 10 mars 2016

Les articles, amendements et annexes figurent dans le fascicule bleu ci-joint



<http://www.assemblee-nationale.fr>

SOMMAIRE

PRÉSIDENTE DE M. DENIS BAUPIN

1. Interdiction de licenciement à la suite d'un congé maternité (p. 1885)

PRÉSENTATION (p. 1885)

Mme Dominique Orliac, rapporteure de la commission des affaires sociales

Mme Estelle Grelier, secrétaire d'État chargée des collectivités territoriales

DISCUSSION GÉNÉRALE (p. 1887)

M. Roger-Gérard Schwartzberg

Mme Jacqueline Fraysse

Mme Marie-Françoise Clergeau

M. Gilles Lurton

M. Yannick Favennec

M. François-Michel Lambert

M. Michel Liebgott

M. Arnaud Richard

Mme Catherine Lemorton, présidente de la commission des affaires sociales

DISCUSSION DES ARTICLES (p. 1895)

Article 1^{er} (p. 1895)

Amendements n^{os} 2, 6

Article 2 (p. 1896)

Amendements n^{os} 1, 3, 5

EXPLICATION DE VOTE (p. 1897)

M. Gilles Lurton

Mme Dominique Orliac, rapporteure

VOTE SUR L'ENSEMBLE (p. 1897)

Suspension et reprise de la séance (p. 1897)

2. Protection des forêts contre l'incendie (p. 1898)

PRÉSENTATION (p. 1898)

Mme Estelle Grelier, secrétaire d'État chargée des collectivités territoriales

M. Joël Giraud, rapporteur de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République

DISCUSSION GÉNÉRALE (p. 1900)

M. Jean-Pierre Maggi

Mme Anne-Yvonne Le Dain

M. Thierry Mariani

M. Yannick Favennec

DISCUSSION DES ARTICLES (p. 1903)

Article 1^{er} (p. 1903)

Article 2 (p. 1903)

VOTE SUR L'ENSEMBLE (p. 1903)

M. Joël Giraud, rapporteur

Mme Estelle Grelier, secrétaire d'État

3. Ordre du jour de la prochaine séance (p. 1904)

COMPTE RENDU INTÉGRAL

PRÉSIDENTE DE M. DENIS BAUPIN

vice-président

M. le président. La séance est ouverte.

(La séance est ouverte à quinze heures.)

1

INTERDICTION DE LICENCIEMENT À LA SUITE D'UN CONGÉ MATERNITÉ

Discussion d'une proposition de loi

M. le président. L'ordre du jour appelle la discussion de la proposition de loi de Mme Dominique Orliac et plusieurs de ses collègues visant à prolonger la période légale d'interdiction de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour les femmes à l'issue de leurs congés liés à la grossesse et à la maternité (n^{os} 2927 rectifié, 3538).

PRÉSENTATION

M. le président. La parole est à Mme Dominique Orliac, rapporteure de la commission des affaires sociales.

Mme Dominique Orliac, rapporteure de la commission des affaires sociales. Monsieur le président, madame la secrétaire d'État chargée des collectivités territoriales, madame la présidente de la commission des affaires sociales, mes chers collègues, il y a deux jours, mardi 8 mars, journée internationale de la femme, l'Organisation internationale du travail a rendu public un rapport intitulé « Les femmes au travail », dans lequel il est rappelé que si presque tous les pays offrent une forme de protection aux femmes employées lors de leur maternité, près de 60 % des femmes qui travaillent dans le monde ne bénéficient d'aucun droit statutaire à un congé de maternité, et seules 28 % des femmes qui travaillent reçoivent des prestations financières, qu'elles soient contributives ou non, lors de la naissance d'un enfant.

En France, depuis 1909, à la suite de l'adoption de la proposition de loi de Fernand Engerand, député du Calvados,...

M. Alain Turret. Un Normand !

Mme Dominique Orliac, rapporteure . . . les salariées enceintes bénéficient d'une protection contre le licenciement injustifié. Cette protection s'étend actuellement du début de la grossesse jusqu'à quatre semaines après l'expiration des droits à congé de maternité. Ces droits sont les mêmes en

cas d'adoption, puisqu'une telle protection a été mise en place pendant le congé d'adoption de dix semaines et les quatre semaines suivantes.

Cette protection n'est cependant que relative car, au cours de cette période, l'employeur peut licencier la salariée en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. La protection consiste donc avant tout à inverser la charge de la preuve, l'employeur devant dès lors démontrer que le licenciement n'est pas lié à la grossesse de son employée.

Plus récemment, l'article 9 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a introduit, sur l'initiative de notre collègue Sébastien Denaja, le principe d'une protection relative de quatre semaines à compter de la naissance de l'enfant contre le licenciement du salarié nouvellement parent ; dans les faits, le conjoint.

Le code du travail prévoit en outre un certain nombre de mesures destinées à permettre la conciliation entre grossesse et travail. Il protège notamment la vie privée en interdisant à l'employeur de rechercher toute information sur l'état de grossesse de ses salariées. Cette protection se conjugue avec un régime de lutte contre les discriminations, qui interdit toute mesure prise en considération de l'état de grossesse de la salariée, si ce n'est à son avantage.

C'est la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations qui a ainsi prévu que « toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité ». Toute discrimination fondée sur l'état de grossesse, notamment dans l'embauche, la sanction ou le licenciement de salariées, constitue désormais un délit punissable de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Ce principe républicain est repris par des instruments internationaux de protection des droits des salariées, que ce soit par des conventions élaborées dans le cadre de l'Organisation internationale du travail ou par la directive européenne de 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail. Cette directive européenne pose également le principe de l'interdiction du licenciement de la salariée enceinte « jusqu'au terme du congé de maternité ». La Cour de justice des communautés européennes a interprété ces décisions en jugeant que cette protection interdisait également à l'employeur de prendre des mesures préparatoires à une décision de licenciement pendant la période de protection du congé de maternité, même si celle-ci devait être notifiée ultérieurement. Cette solution a été adoptée par le juge français. Je propose donc de la codifier dans notre droit.

Cependant, le chantier de l'amélioration de ces dispositions, lancé par la Commission européenne en 2008, a malheureusement été arrêté en 2015, les institutions

européennes n'ayant pas été en mesure d'aboutir à un compromis, notamment sur l'allongement de la durée du congé de maternité à quatorze, voire vingt semaines pour toutes les femmes européennes. Dans le cadre de l'examen de ce projet de directive, le Parlement européen avait pourtant proposé, le 27 octobre 2010, de porter la période de protection à l'issue du congé de maternité à six mois, soit vingt-six semaines.

L'avancée que je propose n'apparaît pas si exceptionnelle au regard de la protection prévue par d'autres législations nationales. Pour ne citer que quelques exemples au sein de l'Union européenne, elle est de quatre mois à compter de la naissance de l'enfant en Allemagne, neuf mois en Espagne, un an en Italie et six semaines après le retour au travail pour les salariées néerlandaises.

En outre, même s'il existe des textes protecteurs, il faut bien admettre que la réalité est moins favorable à la conciliation entre maternité et travail : malgré l'avancée que représente l'institution du congé de paternité et de l'accueil de l'enfant en 2001, dans les faits, les mères continuent de porter l'essentiel de la charge du travail domestique et des soins aux enfants. Ce sont elles qui en paient le plus lourd tribut en termes d'emploi et de carrière professionnelle. L'interruption des carrières féminines du fait de la maternité reste un réel handicap et les femmes demeurent vulnérables.

En effet, selon un projet de recherche mené à l'échelle nationale mandaté par le gouvernement français en 1998 et cité en 2012 par l'OIT, 4 % des femmes enceintes en France perdent leur emploi en raison de leur grossesse chaque année. Afin d'éviter cela, une enquête publiée mardi dernier a montré que la moitié des femmes cadres continue de s'occuper de ses dossiers professionnels pendant son congé de maternité. L'institut CSA pour la HALDE – la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité – en février 2009 a établi que 28 % des femmes ayant été enceintes pendant leur vie active ont eu le sentiment d'être victimes de discrimination sur leur lieu de travail en raison de leur grossesse : 16 % pour l'obtention d'un poste à responsabilité, 13 % dans le travail au quotidien, 13 % pour l'obtention d'une augmentation, 10 % pour l'accès à une formation et 6 % au moment d'un licenciement ou d'une embauche.

Le retour de congé de maternité apparaît également comme un moment de déclassement professionnel potentiel. L'affectation à des dossiers de moindre importance concerne 12 % des femmes ayant été enceintes au cours de leur vie active, tout comme l'imposition d'un changement de poste.

D'autres situations récurrentes témoignent ainsi de l'obstacle que constitue la grossesse sur le marché du travail et du non-respect des droits afférents : licenciements ou ruptures conventionnelles immédiatement imposées à l'issue du congé de maternité, occupation pérennisée du poste de la salariée par son remplaçant au cours de son congé de maternité, suppression injustifiée du poste à la suite d'une réorganisation, réorganisation défavorable au poste de la salariée, rétrogradation, isolement et harcèlement sont autant de situations inacceptables que le législateur ne peut laisser prospérer. C'est pourquoi le Défenseur des droits s'est saisi de cette proposition de loi. Il a rendu à ce sujet, le 24 février dernier, un avis dans lequel il fait part de son soutien aux dispositions prévues. Il estime notamment que l'article 1^{er} de la proposition constitue « un moyen juridique pertinent pour remédier à ces situations ».

Par ailleurs, les auditions des partenaires sociaux que j'ai conduites ont fait ressortir que les confédérations syndicales soutiennent les principes sur lesquels le texte s'appuie. Elles reconnaissent la nécessité d'améliorer la protection relative des contrats de travail, aussi bien pour les mères que pour leurs conjoints, qui doivent concilier leur activité professionnelle avec l'arrivée d'un nouvel enfant. Pour leur part, les organisations patronales se sont montrées plus réservées, s'interrogeant davantage sur la pertinence des modifications législatives que sur le fond de la question.

La proposition de loi que je vous présente a pour objet d'améliorer la protection des salariées à l'issue de leur congé de maternité et de codifier les progrès de la jurisprudence.

Dans un premier temps, elle vise à porter la protection de la salariée à l'issue du congé de maternité de quatre à dix semaines, ce qui correspond à la durée totale minimale du congé postnatal fixée par le code de la sécurité sociale et le code du travail. Il s'agit ainsi d'établir un parallélisme des formes et, avant tout, d'instaurer un délai raisonnable de protection permettant aux femmes de se réinsérer pleinement dans leur emploi ; tel est le sens de l'avis du Défenseur des droits. Cette modification ne remettrait cependant pas en cause les dispositions du code du travail relatives aux licenciements pour « faute grave [...] non liée à l'état de grossesse » ou si l'employeur justifie de son « impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ».

Dans un deuxième temps, la proposition de loi tend à inclure dans cette période de protection relative les congés payés pris à l'issue du congé de maternité. Il est aujourd'hui courant qu'une salariée amenée à suspendre son contrat de travail pour prendre son congé de maternité cumule celui-ci avec les congés payés auxquels elle a droit. Cependant, le code du travail ne précise pas, dans ce cas, si la période de protection des quatre semaines commence à la fin du congé de maternité ou lors du retour effectif de la salariée prenant immédiatement des congés payés. La chambre sociale de la Cour de cassation a eu récemment l'occasion de préciser que la protection comprenait cette période de congés payés.

Enfin, dans un troisième temps, le texte vise à étendre à dix semaines la protection du contrat de travail des conjoints. La loi du 4 août 2014 prévoit une protection contre le licenciement pour le conjoint d'une durée de quatre semaines à compter de la naissance de l'enfant. L'article 2 porte à dix semaines cette période de protection, sans modifier la possibilité de le licencier pour une cause extérieure à l'accueil du nouvel enfant ou en cas de faute grave.

Ces progrès constitueront une clarification du régime de protection qui existe en droit mais dont la mise en place concrète reste problématique pour les femmes. Les droits attachés à la parentalité sont la condition nécessaire pour permettre à tous les salariés, hommes et femmes, de participer à l'éducation de l'enfant et de concilier vie parentale et vie professionnelle.

En conclusion, ce texte constitue plus une évolution qu'une révolution : il s'agit de permettre non seulement aux femmes, mais également aux hommes, de mener une carrière tout en disposant du temps nécessaire à l'éducation de leurs enfants. Cette proposition vise à conforter dans notre droit une avancée sociale qui n'engendre aucune dépense pour l'État ou l'employeur et qui s'inscrit dans la lignée de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que dans les mutations que connaît notre société quant au rôle du conjoint au moment de la naissance de l'enfant et quant à l'indépendance de la femme d'aujourd'hui. (*Applau-*

dissements sur les bancs du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste et du groupe socialiste, républicain et citoyen.)

M. le président. La parole est à Mme la secrétaire d'État chargée des collectivités territoriales.

Mme Estelle Grelier, secrétaire d'État chargée des collectivités territoriales. Monsieur le président, madame la présidente de la commission, madame la rapporteure, mesdames, messieurs les députés, je vous prie d'excuser l'absence de Myriam El Khomri, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

M. Alain Tourret. Mme la ministre est en effet très occupée !

Mme Estelle Grelier, secrétaire d'État. Je m'exprimerai en son nom.

Je tiens à saluer l'importance des dispositions contenues dans la proposition de loi du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste au service de l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous le savons, les inégalités salariales persistent : l'écart de salaire entre les femmes et les hommes était de 29 % en 1991, il est encore de 19 % aujourd'hui. Ce progrès compte, bien sûr, mais cette lenteur n'est pas acceptable : en vingt-cinq ans, l'amélioration n'aura été que de 10 %. Si nous poursuivions au même rythme, il nous faudrait encore cinq décennies, soit un demi-siècle, pour parvenir à l'égalité salariale.

En matière de carrières, le plafond de verre existe toujours, que ce soit dans l'accès à des emplois stables et de qualité, ou s'agissant de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ou de la parentalité. Je rappelle, et vous avez sans doute ce chiffre en tête, que les familles monoparentales concernent à 80 % des femmes.

Au 21^{ème} siècle, de telles inégalités sont insupportables et doivent être combattues sans relâche. C'est ce que fait le Gouvernement avec détermination en menant depuis 2012 une politique ambitieuse en faveur de l'égalité professionnelle.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a considérablement renforcé les obligations des entreprises en la matière : 83 % des entreprises de plus de 1 000 salariés sont aujourd'hui couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle. Par cette même loi, le congé parental a également été réformé pour encourager les pères à en bénéficier, et donc favoriser l'égalité au sein des couples.

Les lois relatives au travail ont été, elles aussi, porteuses d'avancées importantes. Je pense notamment à la loi relative à la sécurisation de l'emploi qui, en fixant à vingt-quatre heures la durée minimale du travail à temps partiel, a permis de lutter contre la pauvreté des femmes salariées, et contribue encore à cette lutte. On sait en effet que les femmes, notamment les moins qualifiées, sont les principales concernées par le temps partiel non choisi, par le temps partiel subi.

Je pense également à la loi relative au dialogue social et à l'emploi, qui permet le respect de la parité dans les institutions représentatives du personnel, dans les conseils d'administration, dans les conseils de prud'hommes, et place l'égalité professionnelle au cœur du dialogue social dans l'entreprise. Le projet de loi que la ministre du travail portera servira pleinement cette ambition en apportant plus de protection et en donnant de nouveaux droits aux femmes : levée des freins à l'embauche en CDI, ce qui est essentiel lorsqu'on sait que les femmes ont moins accès que les hommes à ces contrats stables ; création du compte

personnel d'activité, qui est un progrès pour tous les salariés et qui bénéficiera aux femmes, lesquelles ont souvent des parcours plus hachés que les hommes ; création d'un droit à la déconnexion, lequel profitera également particulièrement aux femmes dans la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

C'est dans cette optique progressiste et féministe, à laquelle le Gouvernement est attaché, que nous abordons le débat cet après-midi. La proposition de loi que nous allons examiner est animée par la même ambition et je tiens à saluer le travail de Mme la rapporteure au service d'un progrès supplémentaire pour les femmes de ce pays. Vous proposez, madame la rapporteure, d'aborder un sujet qui est au cœur de la vie des entreprises : le retour au travail après un congé de maternité, de paternité ou si on est jeune parent. De fait, cette période n'est jamais facile, y compris dans les entreprises dans lesquelles les conditions de travail sont satisfaisantes.

Reprendre son poste après une absence de plusieurs semaines, renouer les liens avec l'entourage professionnel et composer avec la présence à la maison d'un enfant en bas âge réclamant une attention constante : tout cela pose une équation compliquée. En clair, on ne reprend pas le travail en étant parent d'un jeune enfant dans les mêmes conditions qu'auparavant. C'est pourquoi la loi assure aux parents pendant cette période une protection particulière leur garantissant de ne pas être licenciés. Cette protection s'étend actuellement sur une durée de quatre semaines. Depuis l'adoption de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, elle concerne non seulement les mères revenant de congé maternité, mais également les pères ou les conjoints dans le cas de couples de même sexe.

Le texte que nous examinons vise à en porter la durée à dix semaines en s'inspirant des meilleures pratiques de nos voisins européens. Il suggère également de reprendre la jurisprudence pour clarifier le point de départ d'une telle période. Ces mesures vont dans le bon sens et amélioreront la protection des pères et des conjoints comme des mères. Elles viennent parachever les mesures prises depuis 2012. Le Gouvernement les soutient sans réserve et je vous invite donc à les adopter, mesdames, messieurs les députés. Notre pays peut être fier du progrès qu'il promeut en faveur de l'égalité de tous les salariés. Myriam El Khomri s'y est déjà engagée devant vous. Au niveau européen, elle veillera particulièrement à ce que la France joue le rôle de fer de lance sur ce sujet.

Une consultation des partenaires sociaux à l'échelle de l'Union européenne vient d'ailleurs d'être lancée en vue de réviser la directive du 19 octobre 1992 relative aux travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes. Cette consultation embrassera un champ bien plus large en matière de conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes est l'affaire de toutes et tous et constitue une priorité du Gouvernement car l'égalité est au fondement même de notre pacte républicain et de notre droit du travail. Vous pouvez compter sur l'engagement du Gouvernement pour la défendre avec détermination et enthousiasme. *(Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen et du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste.)*

DISCUSSION GÉNÉRALE

M. le président. Dans la discussion générale, la parole est à M. Roger-Gérard Schwartzberg.

M. Roger-Gérard Schwartzberg. Monsieur le président, madame la secrétaire d'État, madame la présidente de la commission, madame la rapporteure, chers collègues, il importe de mieux garantir et de renforcer les droits des femmes en matière de travail et d'emploi. C'est pourquoi le groupe RRDP a déposé cette proposition de loi. Ce texte s'inscrit dans un contexte marqué par deux événements récents, la journée internationale des droits des femmes avant-hier et, hier, les manifestations liées au projet de loi réformant le droit du travail. La journée du 8 mars a souligné une nouvelle fois la nécessité d'agir pour les droits des femmes, notamment dans leur vie professionnelle, en appliquant activement et parfois en améliorant le code du travail.

L'objectif fondamental est évidemment d'empêcher toute mesure discriminatoire et d'assurer l'égalité de traitement entre les deux sexes. Dans ce but, l'article L. 1132-1 du code du travail pose le principe de non-discrimination et l'article L. 1142-1 le décline concrètement, en particulier son deuxième alinéa interdisant le refus d'embaucher une personne ou la résiliation du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse. Par ailleurs, le titre II de la première partie du code du travail comporte un chapitre V intitulé « Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants » dont la section première s'intitule « Protection de la grossesse et de la maternité » et porte notamment sur le congé de maternité.

L'idée de ce congé apparaît dans la loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et des femmes dans les établissements industriels. La loi Engrand du 27 novembre 1909 dispose que « la suspension du travail de la femme, pendant huit semaines consécutives, dans la période qui précède et suit l'accouchement, ne peut être une cause de rupture, par l'employeur, du contrat de louage de services et ce à peine de dommages-intérêts [...] ». Initialement, le congé de maternité n'est pas rémunéré. Une loi votée en 1913 l'assortit d'une indemnité compensatoire d'un montant très modeste. Enfin, la loi du 5 avril 1928 relative aux assurances sociales accorde aux femmes salariées un congé de huit semaines indemnisé à hauteur d'un-demi salaire dans le secteur privé et à taux plein dans la fonction publique.

Une seconde période de réformes s'ouvre en 1945. Le congé de maternité est alors porté de huit à douze semaines, mais reste indemnisé à 50 % du salaire. Enfin, en 1971, soit assez récemment, il est indemnisé à 84 % ou à 100 % du salaire. Actuellement, la durée du congé de maternité est de seize semaines. L'article L. 1225-4 du code du travail organise sa protection dans les termes suivants : « Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse [...] et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité [...] ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes ».

Il y a là une protection très utile accordée par le code du travail aux femmes salariées pendant leur grossesse, leur congé de maternité et les quatre semaines qui suivent la fin de celui-ci. Cette protection est nécessaire afin que la salariée ne subisse à l'issue du congé de maternité ni discrimination ni rupture de sa situation professionnelle à l'initiative de l'employeur. Il faut donc accompagner son retour à l'emploi. Toutefois, cette durée de quatre semaines semble trop brève compte tenu de la situation de vulnérabilité de la salariée qui doit faire face simultanément à la reprise de son

travail et à l'arrivée d'un enfant au foyer. Cette situation nouvelle, souvent difficile, peut la fragiliser vis-à-vis de son employeur et l'exposer à un risque de précarité.

D'où cette proposition de loi portant à dix semaines, au lieu de quatre actuellement, la durée de la période de protection qui suit le retour au travail. Ainsi, le maintien dans l'emploi après une maternité sera mieux assuré. Cela facilitera également un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette protection accrue des droits de la salariée, cette interdiction de licenciement, pour appeler les choses par leur nom, contrastera très heureusement avec le discours de plus en plus répandu non seulement dans les organismes patronaux, mais aussi ailleurs. Selon ce discours paradoxal, il faudrait, pour réduire le chômage et développer l'emploi, faciliter le licenciement.

Ce discours, prétendument moderniste, apparaît en fait particulièrement daté, voire archaïque. En 1986 déjà, il y a trente ans, le président du CNPF – le Conseil national du patronat français – M. Yvon Gattaz, réclamait l'abrogation de l'autorisation administrative de licenciement, procédure assez rigide il est vrai, en assurant que cette abrogation encouragerait les entreprises à recruter davantage. Il évaluait très précisément à 400 000 le nombre d'emplois prétendument créés par cette abrogation. Le Président de la République de l'époque, socialiste déjà, vraiment socialiste (*Sourires*), François Mitterrand, refusa de signer l'ordonnance procédant à cette abrogation.

Si vous pouviez m'écouter, madame la secrétaire d'État, cela me serait agréable, d'autant que nous n'avons pas le même sentiment s'agissant du projet de loi que vous avez évoqué. C'est donc l'occasion d'en débattre.

En fin de compte, l'ordonnance fut votée sous forme de loi à l'initiative du gouvernement de cohabitation de l'époque dirigé par Jacques Chirac. On connaît le résultat : pas d'emplois supplémentaires, mais un risque de précarité sensiblement accru. Trente ans plus tard, soit 11 000 jours, l'organisation patronale, qui ne renouvelle guère sa pensée, mais elle n'est peut-être pas la seule, réclame avec une certaine énergie qui rencontre un certain écho l'assouplissement des conditions de licenciement, tant du licenciement économique que du plafonnement des indemnités prud'homales pour licenciement abusif.

Trois décennies plus tard, M. Pierre Gattaz, fils du précédent, comme on dit au dictionnaire, assure que la possibilité de licencier plus facilement engagera les entreprises à embaucher davantage. Une fois encore, la réalité risque d'être bien différente. Contrairement à cette analyse, proche du sophisme, la proposition de loi présentée par notre groupe renforce la protection des femmes salariées contre le risque de licenciement. Je remercie vivement Myriam El Khomri qui a accepté de la soutenir, s'inscrivant ainsi dans la tradition qui a prévalu dès la création du ministère du travail. Lorsque Georges Clemenceau, radical, crée le ministère du travail et le confie à René Viviani, socialiste, c'est évidemment pour protéger les salariés et non le contraire!

M. Alain Tourret. Très bien !

M. Roger-Gérard Schwartzberg. En définitive, on le sait bien, le code du travail constitue le socle des droits des salariés. Son application ou son amélioration joue un rôle essentiel dans la protection de ces derniers. La raison d'être de la législation du travail, c'est d'assurer le respect des droits fondamentaux du salarié, c'est-à-dire le respect de la dignité de la personne humaine au travail. Cette dimension éthique inspire en particulier le principe de non-discrimination entre les sexes. À l'heure où des dispositions importantes du code

du travail pourraient être remises en cause, il importe de le conforter au moins sur un point : la protection des femmes salariées contre le risque de licenciement.

L'enjeu est de contribuer à garantir les droits des femmes dans leur vie professionnelle afin que l'égalité des carrières progresse véritablement et que l'égalité entre les hommes et les femmes ne soit plus seulement un objectif mais une réalité. Le préambule de la Constitution de 1946 dispose que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». Soixante-dix ans plus tard, il est grand temps de mettre pleinement ce principe en pratique ! (*Applaudissements sur les bancs du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste et du groupe socialiste, républicain et citoyen.*)

M. le président. La parole est à Mme Jacqueline Fraysse.

Mme Jacqueline Fraysse. Monsieur le président, madame la secrétaire d'État, madame la présidente de la commission, madame la rapporteure, chers collègues, on peut dire que ce texte relatif à la prolongation de l'interdiction de licenciement à l'issue du congé de maternité arrive au bon moment, pour au moins deux raisons. D'abord, il est débattu deux jours après le 8 mars, journée internationale des droits des femmes. Ensuite, il arrive en pleine offensive du Gouvernement contre les protections des salariés. Je tiens donc à saluer cette proposition de loi déposée par le groupe RRD qui vise à protéger les femmes d'une rupture de leur contrat de travail à l'issue de leur congé de maternité.

Les dispositions contenues dans ce texte prévoient en effet d'allonger de quatre à dix semaines le délai durant lequel les femmes, à l'issue de leur congé de maternité, ne peuvent faire l'objet d'un licenciement. Elles intègrent également une jurisprudence de la Cour de cassation favorable aux salariées prévoyant de reporter le point de départ de la protection au retour du congé payé pris immédiatement après le congé de maternité. Enfin, des dispositions similaires sont envisagées pour les pères qui ne peuvent actuellement être licenciés au cours des quatre semaines suivant la naissance de l'enfant et qui seront désormais également protégés pendant dix semaines après la naissance.

Ces améliorations de la législation sont les bienvenues, d'autant plus que la situation des femmes sur le marché du travail demeure préoccupante. Si au fil du temps les mentalités évoluent et les disparités entre hommes et femmes se réduisent lentement, force est de constater que celles-ci subissent encore de nombreuses discriminations, qu'il s'agisse d'accéder à l'emploi, d'obtenir une rémunération semblable à celle de leurs collègues masculins ou du déroulement de leur carrière professionnelle. Des discriminations encore plus choquantes persistent à l'égard des mères lors du retour à leur poste de travail.

Elles peuvent prendre plusieurs formes : licenciement, pressions pour les inciter à démissionner, changement de poste, freins à une éventuelle promotion interne.

Malgré l'insuffisance de statistiques sur ce sujet, on estime qu'en France 4 % des femmes enceintes perdent leur emploi en raison de leur grossesse, ce qui est inacceptable !

Plus généralement, la maternité continue d'être un facteur pénalisant pour le déroulement de la carrière professionnelle des femmes. Face à ce constat, il est indispensable d'en chercher les causes et d'apporter des réponses.

La durée de protection actuelle de quatre semaines après la fin du congé maternité est extrêmement courte et place les femmes dans une situation de précarité accrue alors même que le foyer compte une personne à charge supplémentaire.

En renforçant le principe fondamental de protection de la femme enceinte et de son contrat de travail, cette proposition de loi représente une indéniable avancée. Il sera désormais impossible à un employeur de licencier sa salariée suite à son congé de maternité pendant une période de dix semaines au lieu de quatre actuellement. Cette protection s'applique également aux femmes et aux couples qui adoptent un enfant, ce qui est essentiel.

Cette proposition de loi est d'autant plus opportune que les derniers textes adoptés en matière de droit du travail fragilisent encore plus les femmes salariées. Je pense non seulement au travail à temps partiel, dont les femmes sont largement les victimes, mais aussi au travail en soirée et le dimanche, voté dans le cadre de la loi Macron et qui concerne en grande partie les femmes, notamment dans le secteur du commerce.

M. Gérard Charasse. Très bien !

Mme Jacqueline Fraysse. Sans parler des mesures annoncées dans le cadre du projet de loi réformant le code du travail, qui s'inscrivent dans cette même logique de recul des droits sociaux au nom, paraît-il, de la défense de l'emploi, ce qui est un mensonge flagrant. Je ne reviens pas sur les propos de M. Schwartzberg, dont je partage l'analyse.

Dans un tel contexte, il y a lieu de saluer l'objectif de ce texte qui entend au contraire protéger plus fortement le contrat de travail des mères et des pères.

Je voudrais toutefois vous alerter sur le fait que la législation actuelle peut déjà être contournée si l'employeur décide d'utiliser la rupture conventionnelle, ce qui restera bien sûr possible malgré les nouvelles dispositions dont nous débattons. La portée du texte s'en trouvera malheureusement restreinte.

En effet, depuis un arrêt du 25 mars 2015, la Cour de cassation admet que le contrat de travail soit rompu conventionnellement pendant la période de protection.

Bien que ce mode de rupture nécessite l'accord des deux parties au contrat, il est fréquent, malheureusement, que la rupture conventionnelle résulte d'une initiative de l'employeur que les salariées concernées ne sont pas en situation de refuser. De plus, si des pressions ont été exercées, il sera compliqué, en pratique, pour la salariée de le prouver.

Par ailleurs, si ce texte constitue une réelle avancée, il reste très modéré au regard des législations beaucoup plus favorables que plusieurs pays européens appliquent.

Ainsi, en Espagne, la protection contre le licenciement à l'issue du congé de maternité court jusqu'au neuvième mois de l'enfant, et jusqu'au douzième en Italie, ce qui pourrait nous inciter à allonger encore davantage la durée de protection contre le licenciement au retour du congé de maternité.

Rappelons, pour conclure, que la situation des femmes salariées reste indéniablement préoccupante dans notre pays, comme le confirme une étude de la DARES de mars 2015. Les femmes sont en effet plus nombreuses que leurs collègues masculins à occuper des emplois peu qualifiés et des postes à temps partiel. Leur salaire reste toujours inférieur de 10 % à celui des hommes pour un poste équivalent. Quant à leurs perspectives de promotion et de progression salariale, elles sont aujourd'hui encore largement plus faibles.

Pour toutes ces raisons, les députés du Front de gauche voteront sans hésiter ce texte qui constitue une réelle avancée, et permettra de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale pour les parents, les mères comme les pères. Nous

invitons cependant la représentation nationale et le Gouvernement à poursuivre le travail pour aller plus loin, tant la situation l'exige. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen et du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste.*)

M. le président. La parole est à Mme Marie-Françoise Clergeau.

Mme Marie-Françoise Clergeau. Monsieur le président, madame la secrétaire d'État, madame la présidente de la commission, madame la rapporteure, chers collègues, l'analyse de la situation faite par Dominique Orliac, l'auteure de cette proposition de loi, est très largement partagée sur l'ensemble des bancs de cet hémicycle. Les débats au sein de notre commission l'ont prouvé.

Cette analyse remonte à des interrogations qu'avait formulées notre collègue en 2012 au sujet de salariées agentes commerciales qui avaient été licenciées après leur retour de congé de maternité. En effet, la reconstitution d'un portefeuille de clientèle demande du temps. Le retour à son emploi après un congé de maternité nécessite une période de reprise en main du poste de travail. Celle-ci est de quatre semaines actuellement, le texte en débat vise à l'étendre à dix semaines.

Par ailleurs, l'article 9 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes avait déjà créé une période équivalente de protection pour le conjoint salarié, après la naissance de l'enfant. L'objectif était double : empêcher que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant devienne un motif de licenciement dissimulé et signifier que le conjoint, comme la mère, peut tout autant s'impliquer dans les responsabilités parentales à la naissance de l'enfant. Comme pour la mère, cette période est de quatre semaines actuellement, le texte en débat tend à l'étendre à dix semaines.

Je m'étonne de l'amendement de suppression déposé par nos collègues de l'opposition. Souhaitons que les débats leur permettent de parcourir le même chemin qu'avaient suivi les sénateurs lors de l'examen de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. En effet, la protection du conjoint pendant quatre semaines après la naissance de l'enfant avait été, en première lecture, supprimée par le Sénat. Et ce fut fait – je cite la sénatrice alors secrétaire de la commission des lois – « par inadvertance ».

Dans un second temps, le Sénat avait donc reconnu que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pouvait « éventuellement devenir un motif de licenciement, même inavoué » et qu'il fallait donc étendre la protection aux conjoints souhaitant bénéficier de ce congé « librement et en toute quiétude ».

Les dispositions de la présente proposition de loi recueillent, vous l'avez compris, un avis favorable des députés du groupe socialiste, républicain et citoyen parce qu'elles se justifient pleinement à partir de deux constats.

Le premier est simple : les femmes ne disposent pas des mêmes chances et des mêmes opportunités dans leur vie professionnelle que les hommes. La différence s'explique par les interruptions de carrière dues, notamment, aux congés pour maternité.

C'est une réalité qui est également connue des Français. Ainsi, les baromètres commandés par le Défenseur des droits pour mesurer la perception des discriminations à l'emploi constatent, chaque année, que le fait d'être enceinte est considéré comme « plutôt un inconvénient » pour être

embauché. Après l'âge, la grossesse est d'ailleurs le deuxième critère cité, à plus de 85 %, comme les plus discriminants pour être embauché.

Le second constat est l'attention qu'il faut porter au maintien d'un fort taux d'activité des femmes parce qu'il est le meilleur garant de notre dynamisme démographique.

Les démographes constatent une stabilité des naissances depuis 2010, qui fut une année record. La France a ainsi toujours le premier taux de fécondité d'Europe, elle a même légèrement dépassé l'Irlande qui caracolait en tête depuis longtemps ! Et la légère baisse de 2015 peut s'expliquer non seulement par les effets de la crise, mais aussi parce que le nombre de femmes en âge de procréer diminue depuis le milieu des années 90. En effet, les femmes issues du baby-boom ont désormais atteint l'âge de 40 ans. Cette baisse s'explique aussi par le fait que l'âge auquel les Françaises donnent naissance à leur premier enfant continue à reculer, tendance qui s'observe depuis les années 70. Mais, au-dessus de 33 ans, les taux de fécondité progressent continuellement depuis 1978 et ils se maintiennent aux autres âges.

En fait, l'une des causes essentielles du dynamisme démographique français réside dans toutes les mesures qui permettent de concilier vie familiale et vie professionnelle. Il existe donc bien une corrélation entre le niveau d'emploi des femmes et le nombre de naissances. C'est pourquoi il est important, quand on veut défendre les familles, d'encourager le travail des femmes et de le protéger des mesures discriminantes, ce qui est précisément l'objet de cette proposition de loi.

Notons, au passage, que ces différents objectifs qui touchent à la fois aux droits des femmes et à la politique familiale disqualifient l'inutile inquiétude formulée çà et là sur le nouvel intitulé du ministère regroupant les « familles », l'« enfance » et les « droits des femmes ». Cette proposition vient prouver qu'il existe des liens entre les droits des femmes et les familles, sans renier aucun féminisme, avec des questions comme l'équilibre des temps de vies, personnelle, familiale et professionnelle ou encore la protection professionnelle des femmes et la défense des familles.

Enfin, la rapporteure, par voie d'amendement, souhaite intégrer dans le texte une jurisprudence de la Cour de cassation pour interdire, non seulement de licencier la salariée pendant la période de protection après son retour en poste, mais encore de prendre, pendant cette même période, « les mesures préparatoires » à son remplacement définitif, c'est-à-dire à son licenciement futur.

Sur le fond, cette disposition ne pose aucun problème, mais je considère que la définition de telles « mesures préparatoires » nécessite encore d'être précisée et enrichie par d'autres apports de la jurisprudence, avant d'être inscrite et stabilisée dans la loi. Aussi notre groupe ne pourrait-il pas voter en l'état cet amendement s'il était maintenu.

Passée cette réserve, notre groupe soutiendra avec plaisir et détermination l'adoption de cette proposition de loi qui fait progresser les droits des femmes et des familles. (*Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste, républicain et citoyen et du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste.*)

M. le président. La parole est à M. Gilles Lurton.

M. Gilles Lurton. Monsieur le président, madame la secrétaire d'État, madame la présidente de la commission, madame la rapporteure, mes chers collègues, nous sommes réunis cet après-midi pour examiner la proposition de loi

présentée par Dominique Orliac et inscrite au titre de la niche parlementaire du groupe radical, républicain démocrate et progressiste.

Ce texte vise à renforcer la protection offerte par le code du travail aux parents suite à la naissance d'un enfant.

Sur la forme, je m'étonne un peu que cette proposition de loi, qui a été adoptée en commission des affaires sociales la semaine dernière, soit aujourd'hui étudiée par l'Assemblée nationale alors même que nous sommes censés examiner dans quelques jours, après le 24 mars, un projet de loi qui doit refondre l'ensemble de notre code du travail.

Nous pouvons, dès lors, nous interroger sur la pertinence à légiférer maintenant sur ce sujet et regretter le manque de cohérence de nos travaux parlementaires. Mais comme l'a si bien dit M. Schwartzberg à l'instant, nous sommes au surlendemain de la journée de la femme et c'est un bel hommage que nous pouvons ainsi leur rendre.

Venons-en au fond.

L'article L. 1225-4 du code du travail interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail d'une salariée qui attend un enfant lors des dix semaines de congé de maternité qui suivent la naissance de l'enfant, ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant son retour au travail.

De même, l'article L. 1225-4-1, issu de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, protège tout salarié, notamment le père ou le deuxième parent d'une rupture de contrat pendant les quatre semaines qui suivent la naissance d'un enfant.

Cette proposition de loi comprend deux mesures. Elle vise tout d'abord à modifier la loi du 4 août pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes afin de porter de quatre à dix semaines la durée légale d'interdiction de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, tant pour la mère qui retourne au travail à l'issue de son congé maternité – c'est l'objet de l'article 1^{er} – que pour le père ou le deuxième parent.

Ainsi, l'article 2 prévoit que le père ou le deuxième parent sera protégé d'une rupture de contrat de travail, non plus pendant quatre semaines, comme le prévoit actuellement la loi du 4 août 2014, mais pendant les dix semaines suivant la naissance de l'enfant.

Dans les deux cas, cette protection renforcée ne remet pas en cause la possibilité pour l'employeur d'effectuer un licenciement pour faute grave ou pour un motif non lié à la grossesse, à l'accouchement ou l'adoption, comme un motif économique, s'il est justifié.

Il est également prévu d'inscrire dans la loi une récente jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation précisant que la prise de congés payés à l'issue du congé maternité reporte d'autant le début de la période de protection.

Pour appuyer leur argumentation, les rédacteurs de ce texte soulignent dans l'exposé des motifs que, du fait de leur absence, les femmes de retour de congé maternité peuvent avoir besoin de plus de quatre semaines pour montrer à leur employeur leur volonté et leur motivation. Il est fait référence à celles qui doivent se recomposer une clientèle, comme les commerciales, ou qui doivent effectuer une remise à niveau, comme ce peut être le cas dans les secteurs liés aux nouvelles technologies.

Bien sûr, nous pouvons nous accorder sur le fait que le retour au travail nécessite une période d'adaptation pour la mère, pendant laquelle elle peut redéfinir son poste, récupérer ses attributions ou reprendre ses marques avant de redevenir totalement opérationnelle.

C'est d'ailleurs ce qui explique que de nombreux pays ont une législation assez favorable dans ce domaine : en Allemagne, la période de protection dure deux semaines de plus qu'en France ; en Espagne, elle va jusqu'aux neuf mois de l'enfant ; en Italie, elle s'étend jusqu'au premier anniversaire.

Dès lors, nous ne sommes pas opposés à l'idée d'allonger de six semaines cette période de protection, étant entendu qu'elle ne remet pas en cause la possibilité d'un licenciement en cas de faute grave ou pour un motif totalement étranger à la grossesse, l'accouchement ou l'arrivée de l'enfant.

Le groupe Les Républicains a toujours eu à cœur de défendre la famille. Toutes les initiatives qui protègent les femmes et les mères en supprimant les barrières qui les découragent de donner la vie, tout en renforçant les possibilités de poursuivre leur travail et en améliorant leurs conditions de travail vont dans le bon sens.

Nous ne pouvons tolérer les discriminations subies par certaines femmes en entreprise du fait de leur grossesse. Elles sont encore, trop souvent, une triste réalité. Le Défenseur des droits, dans son avis rendu le 24 février, rappelle que plus du tiers des actifs déclarent que le fait d'avoir des enfants contribue à ralentir, voire à stopper la carrière d'une femme. De même, 8 % des réclamations reçues par le Défenseur au titre de la discrimination à l'emploi concernent des salariées en raison de leur état de grossesse ou maternité. Une telle discrimination est inadmissible.

L'article 1^{er} est donc un signal positif envoyé aux mères et aux futures mères ; nous ne pouvons que nous en réjouir. Pour autant, il semble bien marginal et n'effacera pas la déstructuration de la politique familiale entreprise par votre gouvernement, madame la secrétaire d'État, une déstructuration que j'ai dénoncée à maintes reprises depuis 2012, à l'occasion de l'examen des projets de loi de financement de la Sécurité sociale successifs.

En effet, derrière ce sujet de la protection des mères de famille qui viennent d'avoir des enfants, perçue la question de la natalité – un enjeu fondamental pour notre pays. Or une menace réelle pèse actuellement sur la natalité en France.

Mme Marie-Françoise Clergeau. Mais non, la France est en tête des pays européens !

M. Gilles Lurton. Si, madame Clergeau, et il convient de s'en alarmer. Les chiffres que j'ai cités cet automne se confirment : alors que la France est traditionnellement réputée pour son dynamisme démographique, nous avons assisté à une baisse préoccupante de la natalité en 2015 ; le solde naturel est par ailleurs le plus faible enregistré depuis quarante ans.

Ne nous y trompons pas, mes chers collègues, les mesures fiscales prises par ce gouvernement et les coups de rabot successifs dans la politique familiale mettent à mal un atout majeur de la France, envié de nombreux pays : le maintien d'un taux élevé de natalité.

Si nous sommes prêts à voter l'article 1^{er}, nous avons beaucoup de réserves sur l'article 2. Nous sommes favorables au principe d'appliquer aux femmes et aux hommes les mêmes droits et les mêmes devoirs. Néanmoins, les arguments développés dans l'exposé des motifs sont

valables pour la mère qui accouche, non pour le père ou le deuxième parent, que la naissance de l'enfant n'a pas contraint à s'éloigner de son travail : les enjeux liés au retour au travail n'existent évidemment pas pour le salarié qui ne l'a jamais quitté.

Il n'y a pas lieu de faire peser sur l'employeur une contrainte supplémentaire quand cela ne se justifie pas. Dans le cas présent, un tel parallélisme entre la mère et le deuxième parent ne serait pas légitime et créerait seulement une rigidité supplémentaire pour les chefs d'entreprise qui, pour beaucoup, connaissent déjà bien des difficultés. Nous nous étonnons d'ailleurs, madame la rapporteure, que vous ne développiez pas dans l'exposé des motifs suffisamment d'arguments relatifs à la situation des pères.

C'est pour l'ensemble de ces raisons que j'ai déposé, avec Isabelle Le Callennec, un amendement de suppression de l'article 2. Si cet amendement est adopté, les députés du groupe Les Républicains voteront ce texte. Dans le cas contraire, nous nous abstenons.

M. le président. La parole est à M. Yannick Favennec.

M. Yannick Favennec. Monsieur le président, madame la secrétaire d'État, madame la présidente de la commission, madame la rapporteure, mes chers collègues, depuis le début de la législature, le groupe de l'Union des démocrates et indépendants n'a cessé de se positionner en faveur du droit des femmes, et nous nous réjouissons d'examiner ce texte au surlendemain de la journée internationale des droits des femmes.

Encore récemment, nous avons salué la généralisation de la garantie contre les impayés de pensions alimentaires, la GPA, dans la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016, après l'expérimentation prévue par la loi sur l'égalité réelle du 4 août 2014. Cette disposition reprenait une mesure que nous défendions de longue date : la création d'une agence nationale chargée du recouvrement des créances alimentaires, permettant au parent créancier de se voir verser la pension alimentaire due.

La protection offerte aux salariées pendant leur période de grossesse constitue un acquis certain. Cependant, les rares cas de licenciement et la comparaison avec le droit en vigueur chez nos voisins européens soulignent qu'il est possible de faire mieux.

La proposition de loi que nous examinons sur l'initiative du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste nous semble raisonnable, dans la mesure où elle replace la France au même niveau que ses proches voisins, tout en laissant intacte la possibilité pour les employeurs de mettre fin au contrat de travail pour faute grave non liée à la grossesse, ou en cas d'impossibilité de maintien du contrat, pour un motif non lié à la grossesse.

Par ailleurs, cette proposition de loi a le mérite de prendre en compte les évolutions de jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, permettant ainsi de garantir une meilleure protection pour les salariées, en les protégeant de tout revirement de jurisprudence.

Pour ces différentes raisons, cette proposition de loi est une avancée à laquelle nous ne nous opposerons pas. Notre seul regret, même si nous comprenons l'objectif poursuivi par ses auteurs, pourrait être qu'elle ne traite que d'un seul aspect du droit des femmes dans l'entreprise. S'il apparaît nécessaire de renforcer la protection des femmes pendant la période du congé maternité, les autres difficultés qu'elles connaissent dans la sphère professionnelle ne seront pas pour autant résolues.

Selon une récente étude menée par le cabinet Mazars, en partenariat avec le Comité ONU Femmes France, près de 63 % des femmes considèrent encore la maternité comme un frein à leur carrière. Par ailleurs, de nombreuses mesures en matière d'égalité salariale et professionnelle restent à prendre. Au moment du débat sur la réforme des retraites, nous avons proposé notamment de globaliser les droits à la retraite acquis par l'homme et la femme pendant la durée de leur union et de les partager selon le modèle du *splitting*.

Enfin, plus qu'approfondir l'état du droit, ce sont les comportements et les stéréotypes qu'il nous faut à présent infléchir. Si les indemnités perçues par les parlementaires hommes et femmes sont identiques, c'est malheureusement loin d'être le cas dans d'autres structures et dans les entreprises. Les chiffres, rappelés à l'occasion de la journée internationale du droit des femmes, sont sévères : les écarts de salaire à poste et conditions équivalents sont toujours compris entre 10 % et 30 %.

Le gouvernement britannique a annoncé récemment que les entreprises de plus de 250 salariés seraient obligées, à partir de 2018, de publier les écarts de salaires entre les hommes et les femmes en leur sein. Cette piste pourrait être étudiée, dans le cadre de la prochaine réforme du droit du travail, afin de favoriser l'égalité salariale. En attendant des mesures supplémentaires en faveur de l'égalité professionnelle, le groupe de l'Union des démocrates et indépendants soutiendra cette proposition de loi. (*Applaudissements sur les bancs du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste et du groupe socialiste, républicain et citoyen.*)

Mme Dominique Orliac, rapporteure. Très bien !

M. le président. La parole est à M. François-Michel Lambert.

M. François-Michel Lambert. Chères collègues – je me permets de m'adresser avant tout, aujourd'hui, aux femmes qui siègent sur ces bancs –, je ne peux prétendre ressentir les inégalités dont les femmes sont victimes au travail. Mais avant d'être élu député, j'ai été cadre dans le secteur privé, je suis devenu père, et j'ai pu voir un des aspects les plus cyniques du monde du travail. J'ai été témoin du dilemme que vous connaissez trop souvent : le travail et son accomplissement, d'un côté, la joie de fonder une famille et d'élever ses enfants, de l'autre. Si j'avais été confronté à ce choix, ma vie aurait-elle été différente ? Serais-je là aujourd'hui ? Je présume que les hommes présents dans cet hémicycle se posent eux aussi la question.

L'examen de ce texte me rappelle une réalité bien cruelle, qu'il n'est jamais inutile de dénoncer. Les filles sont plus douées à l'école que les garçons, les jeunes femmes réussissent leurs études, c'est un fait. Et pourtant, les femmes sont moins présentes dans les conseils d'administration des grandes entreprises, elles sont sous-représentées au Parlement, elles gagnent en moyenne beaucoup moins que les hommes, et ce, sans raison.

Nous devons lutter pour tendre vers l'égalité professionnelle, et de manière plus générale, vers l'égalité entre les hommes et les femmes. Dans la société du XXI^e siècle, la loi doit protéger la position des mères sur le marché du travail. C'est l'objectif de cette proposition de loi.

Le groupe écologiste salue donc cette initiative. L'avancée des droits des femmes est une valeur commune, que nous sommes heureux de défendre aux côtés de nos collègues du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste.

Lorsque l'on sait que 4 % des femmes enceintes perdent leur emploi parce qu'elles portent la vie – une chose merveilleuse! –, que selon l'institut CSA, 28 % des femmes ayant été enceintes pendant leur vie active ont eu le sentiment d'être victimes de discrimination sur leur lieu de travail en raison de leur grossesse, on comprend qu'il est urgent d'apporter des correctifs au droit du travail et de limiter le comportement de certains employeurs – je dis bien de certains employeurs, car les autres partagent en grande majorité l'idée de progrès que représente l'égalité entre les femmes et les hommes.

Certes, nous ne nous pouvons prévenir tous les abus des employeurs, notamment lorsqu'ils trouvent des moyens détournés pour se séparer d'une jeune maman. Je pense aux cas, malheureusement trop fréquents, où les employeurs poussent de jeunes femmes fragilisées par leur grossesse à la démission ou à une rupture conventionnelle. Nous ne pouvons pas non plus accorder une protection absolue aux mères contre les licenciements, car cela constituerait un mauvais signal pour l'incitation à l'embauche.

Cependant, la proposition du groupe radical que nous examinons aujourd'hui semble trouver un compromis équitable sur le sujet. En portant à dix le nombre de mois... pardon, de semaines, pendant lesquelles le licenciement d'une femme qui vient de connaître une grossesse ne peut être décidé, on institue une protection qui est convenable dans le temps. Cette période prolongée sera l'occasion, pour les femmes, de trouver leur nouveau rythme et de s'adapter à leur nouvelle vie sans être soumises à une précarité persistante ou à une exigence de productivité insupportable, inacceptable. Même si nous n'arrivons pas à écarter totalement le risque de licenciement, efforçons-nous d'aller de l'avant.

J'invite tous ceux qui auraient la tentation de ne porter la période d'interdiction de licenciement à l'égard des mamans qu'à six semaines au lieu de dix à se tourner vers des pays que d'aucuns n'hésitent pas à qualifier d'« archaïques ». Le Venezuela, le Gabon, la Moldavie, par exemple, se sont dotés de législations beaucoup plus fortes que la nôtre. Les périodes de protection n'y sont pas de six ou de dix semaines, elles se comptent en années! Et je ne parle pas des pays de l'Union européenne, qui sont tous très protecteurs en matière de retour à l'emploi des femmes après une grossesse.

J'appelle également l'attention de chacun sur le fait que le Défenseur des droits trouve cette période de dix semaines adaptée et nécessaire. Le groupe écologiste partage cette analyse. Que cela soit dit: nous nous prononcerons contre toute modification de cette durée.

Je parlais tout à l'heure de l'inégalité professionnelle dont les femmes sont victimes et du dilemme prégnant entre vie professionnelle et vie de famille, alors que leur épanouissement ne devrait pas dépendre d'un choix entre l'une ou l'autre voie. J'aimerais que l'examen de ce texte soit l'occasion de dire que, si nous voulons une véritable égalité entre hommes et femmes au travail, il convient aussi de repenser le congé parental et de faire en sorte qu'il soit plus souvent partagé par les deux conjoints, peut-être en le rémunérant de façon plus étendue. Je rappelle que Mme la ministre Vallaud-Belkacem avait émis le souhait que 20 % des congés soient partagés entre femmes et hommes. Fondamentalement, c'est dans cette voie qu'il faut œuvrer.

Quoi qu'il en soit, et je le dis à certains de mes collègues, il n'y a pas d'avancée inutile en matière de droit des femmes, il n'y a pas de protection assez forte pour tendre vers l'égalité professionnelle entre les sexes. C'est pourquoi le groupe écologiste et moi-même soutenons sans détours ni conditions

cette proposition de loi dont je remercie très chaleureusement les auteurs, mes amis du groupe RRDP. Ces collègues portent en effet des valeurs fondamentales que nous oublions parfois et que, dans ces périodes difficiles, nous savons retrouver. (*Applaudissements sur les bancs du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste et du groupe de l'Union des démocrates et indépendants.*)

M. le président. La parole est à M. Michel Liebgott.

M. Michel Liebgott. Monsieur le président, madame la secrétaire d'État, madame la présidente de la commission, madame la rapporteure, mes chers collègues, il en est des évolutions silencieuses et tranquilles comme des bonnes lois dans ce pays: loin du tumulte de la rue et du tapage de l'hémicycle, dans l'indifférence des médias, elles sèment pacifiquement les germes d'un progrès durable et, on vient de l'observer, quasi unanimement plébiscité. Ces pépites législatives recueillent ainsi l'assentiment de tous les partis et font taire, à quelques exceptions près semble-t-il, les ranceurs idéologiques et caricaturales: l'hostilité patronale se mue en un consentement de raison, les organisations syndicales et des partis politiques sonnent à l'unisson leur enchantement. Ainsi en va-t-il de cette proposition de loi, dont l'initiative revient à nos amis et collègues radicaux et que je soutiens avec entrain.

Il y aura bien cependant quelques dénigreur, qui ne pourront s'empêcher de murmurer qu'il s'agit d'une loi mineure. Non! Au contraire, ce texte concourt à plus de protection pour les salariées au retour de leur congé de maternité et s'attache à défendre une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Il poursuit une finalité progressiste qui, dans le sillon des acquis obtenus dès le début du XX^e siècle, améliore de manière substantielle les droits de toute une frange de la population marquée par des discriminations récurrentes et bien réelles.

À la veille de la journée internationale des droits des femmes, l'Organisation internationale du travail se fendait d'un rapport pour stigmatiser les inégalités que les femmes subissent sur le marché de l'emploi et l'inertie législative avérée depuis près de vingt ans. Le document précise que le taux mondial de participation des femmes à la population active est passé de 52,4 % à 49,6 % entre 1995 et 2015. Sur tous les continents, elles sont encore moins bien payées, plus précaires, surreprésentées dans l'économie informelle, moins protégées socialement.

En France, championne européenne de la fécondité – faut-il le rappeler? –,...

Mme Marie-Françoise Clergeau. Très bien!

M. Michel Liebgott. ...où près de 80 % des femmes travaillent, les discriminations ont également la vie dure: évolutions reportées, augmentations refusées, responsabilités oubliées, mises au placard, harcèlement moral, jusqu'au licenciement pur et simple. Selon le Défenseur des droits, la grossesse et le congé maternité demeurent un frein dans la vie professionnelle pour près d'une femme active sur deux. En 2010, l'Observatoire français des conjonctures économiques notait que les femmes de plus de 39 ans n'ayant pas connu d'interruption de carrière gagnaient environ 23 % de plus que celles qui avaient fait des pauses pour raisons familiales.

Notre législation accuse donc un certain retard que cette proposition de loi comble utilement. Claire, concise et efficace, celle-ci comporte trois avancées majeures.

En premier lieu, elle porte de quatre à dix semaines la période de protection de la salariée à l'issue du congé de maternité. Les femmes auront ainsi plus de temps pour

accorder les exigences de leur vie professionnelle et les nouvelles contraintes de leur vie parentale, et tout simplement pour retrouver leurs repères professionnels.

En second lieu, elle intègre dans la loi les évolutions jurisprudentielles de la Cour de cassation, qui propose d'inclure les congés payés pris à l'issue du congé de maternité dans la période de protection de la salariée.

Enfin, suivant une logique d'égalité entre les hommes et les femmes et s'inspirant du principe du partage de la parentalité que nous n'avons cessé de défendre, elle étend les bénéfices de cette protection au contrat de travail des pères.

Si la France n'est pas à la pointe d'une révolution en la matière, cette évolution législative la replace au niveau des pays européens les plus réformistes. Elle complète par ailleurs l'arsenal dont nous nous dotons le 4 août 2014 avec la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, laquelle favorise une meilleure articulation des temps de vie, renforce la négociation d'entreprise et de branche sur l'égalité professionnelle et réforme le congé parental.

Elle laisse pourtant entière la question de l'adaptation et de l'assouplissement des horaires de travail, du développement du télétravail, du développement des modes de garde, ou encore de l'égalité salariale. Mais nous avons le cœur à l'ouvrage. Tel est, vous l'avez compris, mon état d'esprit dans la perspective de l'examen de la loi à venir relative au travail. (*Applaudissements sur plusieurs bancs du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste et du groupe de l'Union des démocrates et indépendants.*)

M. le président. La parole est à M. Arnaud Richard.

M. Arnaud Richard. Monsieur le président, madame la secrétaire d'État, madame la présidente de la commission, madame la rapporteure, mes chers collègues, égalité dans l'entreprise, lutte contre les violences, temps partiel, précarité, santé, retraite : les enjeux de la protection des femmes dans notre pays ne manquent pas. Vous n'ignorez pas la sensibilité toute particulière du groupe UDI à ces sujets.

M. Yannick Favennec. C'est vrai !

M. Arnaud Richard. En effet, le premier adhérent de l'UDI, détenteur de la carte n° 1, n'est pas Jean-Louis Borloo : c'est Simone Veil, qui fait figure de symbole en la matière.

M. Olivier Marleix. Et qui a la carte n° 2 ?

M. Arnaud Richard. Jean-Louis Borloo. Mais nous en gardons une pour vous, mon cher collègue ! (*Sourires.*)

Aujourd'hui, nos excellents collègues du groupe RRDП nous invitent à débattre de la situation des femmes enceintes dans l'entreprise, mais cette séance pourrait également être l'occasion d'apprécier les progrès qu'il nous reste à accomplir en matière d'égalité professionnelle et de protection des femmes au travail.

Les orateurs précédents l'ont rappelé, la France possède un arsenal juridique dont l'objectif est de garantir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde professionnel, et l'interdiction de licencier une femme enceinte a été érigée au rang de principe général de droit du travail par le Conseil d'État en 1973, il y a un peu plus de quarante ans seulement. Ainsi, notre code du travail devrait selon toute logique suffire à offrir toutes les garanties aux femmes, notamment aux mères et aux futures mères.

Malheureusement, la réalité est tout autre, comme le décrit le Défenseur des droits dans son rapport annuel d'activité publié fin janvier 2015. En effet, en dépit de la clarté des textes et de la jurisprudence, le Défenseur des droits est

encore massivement saisi, dans tous les secteurs, de situations résultant de mesures défavorables, voire hostiles, en lien avec le congé de maternité ou la grossesse.

C'est très certainement ce constat qui a incité nos collègues du groupe RRDП à déposer cette proposition de loi où il est proposé d'allonger la période légale d'interdiction de rupture du contrat de travail sur l'initiative de l'employeur de quatre à dix semaines – dans un lapsus bien compréhensible, un collègue a parlé de dix mois, mais il ne s'agit malheureusement que de semaines...

Ce texte traduit également dans la loi, comme nous devrions peut-être le faire plus souvent, une jurisprudence récente de la chambre sociale de la Cour de cassation qui précise qu'en cas de prise de congés payés à la suite du congé de maternité, la période de protection ne prend effet qu'à l'issue des congés pris, et donc au retour de la salariée au travail, ce qui semble de bon sens.

Ces dispositions ne devraient pas poser de difficulté particulière, dans la mesure où elles ne remettent nullement en cause la possibilité, pour l'employeur, de procéder à un licenciement pour faute grave ou pour un motif non lié à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption – un motif économique par exemple, question dont, je crois, nous aurons à débattre prochainement, sur l'initiative du Gouvernement.

Le sujet que nous étudions aujourd'hui est important mais il ne permettra pas de remédier aux importantes discriminations que subissent encore les femmes dans notre pays, que ce soit en matière salariale ou dans le déroulement de leur carrière. Alors même que la forte natalité est un atout économique pour la France, il est de notre devoir de faire en sorte que la maternité ne soit pas un facteur pénalisant pour les femmes sur le plan professionnel.

Plus largement, à mesure de l'adoption des textes en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes – je pense à la loi que notre collègue UDI François Sauvadet, alors ministre, fit adopter en 2012, ou à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes –, on voit que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale reste un enjeu essentiel que le travail législatif seul ne peut traiter. Aussi nous faut-il dès à présent faire évoluer les mentalités en multipliant les leviers incitant les entreprises à respecter leurs obligations légales en matière d'égalité salariale.

Telles sont les raisons de notre soutien à ce texte qui va poursuivre son parcours législatif. Nous espérons également intégrer des dispositions pertinentes, que nous pourrions proposer par des amendements conjoints avec le groupe RRDП – sans préjuger pour autant d'une recomposition de la vie politique française ! –, dans le futur projet de loi de Mme El Khomri. Dans l'immédiat, je le répète, nous soutenons cette excellente proposition de loi. (*Applaudissements sur les bancs du groupe de l'Union des démocrates et indépendants, du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste et du groupe socialiste, républicain et citoyen.*)

M. le président. La discussion générale est close.

La parole est à Mme la présidente de la commission des affaires sociales.

Mme Catherine Lemorton, présidente de la commission des affaires sociales. Je souhaite répondre à M. Lurton, qui a formulé en séance publique – il est coutumier du fait – les mêmes remarques que celles qu'il a faites en commission.

Je constate qu'il ne m'écoute pas... Ce n'est pas grave, il lira le compte rendu!

Pourquoi, nous demande-t-il, n'avons-nous pas intégré la proposition de loi de Mme la rapporteure à l'avant-projet qui deviendra le projet de loi de Mme Myriam El Khomri? La réponse est simple. D'abord, comme elle vous le dira elle-même, Mme la rapporteure travaille à ce texte depuis très longtemps. Ensuite, la protection des salariées qu'elle propose fait l'unanimité sur nos bancs, une unanimité qui risque d'être un peu moins au rendez-vous dans les semaines à venir. Essayons de profiter de ce moment de concorde nationale.

Votre proposition de loi arrive donc à propos, madame la rapporteure, et je vous remercie de l'avoir soumise à notre débat. (*Applaudissements sur les bancs du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste.*)

M. Arnaud Richard. Très bien!

DISCUSSION DES ARTICLES

M. le président. J'appelle maintenant, dans le texte de la commission, les articles de la proposition de loi.

Article 1^{er}

M. le président. La parole est à Mme Dominique Orliac, pour soutenir l'amendement n° 2.

Mme Dominique Orliac, rapporteure. Le présent amendement tend à mettre le droit positif en accord avec les avancées de la jurisprudence en interdisant à l'employeur de prendre des mesures préparatoires au licenciement pendant la période de protection relative du contrat de travail de la salariée.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement?

Mme Estelle Grelier, secrétaire d'État. Le Gouvernement émet un avis défavorable sur cet amendement et je vous demanderai, madame la rapporteure, de bien vouloir le retirer. Nous en comprenons parfaitement l'intention, qui est d'éviter que les employeurs préparent des licenciements durant cette période, mais son objectif nous paraît satisfait par la jurisprudence. Celle-ci, très constante et extrêmement protectrice, montre que le juge apprécie au cas par cas ce qui constitue un acte préparatoire au licenciement.

Le mieux est parfois l'ennemi du bien... Le juge considère nul tout licenciement dès lors que des mesures préparatoires ont été réalisées pendant le congé maternité, cela en s'appuyant sur la réalité des faits et en étudiant les préparatifs de l'entreprise: ce peut être une réunion au cours de laquelle il est indiqué que le salarié serait remplacé, la publication de la vacance du poste ou tout autre préparatif.

Codifier cette jurisprudence dans la loi introduirait, de notre point de vue, une rigidité inutile qui obligerait à une définition stricte. Or l'investigation permise par le juge est certainement plus large que ce que produirait cet amendement. Le Gouvernement partage l'intention de Mme la rapporteure et comprend parfaitement l'argument qu'elle a avancé, mais il nous semble que l'adoption de cet amendement conduirait à réduire la possibilité pour les salariés de dénoncer de telles pratiques qui, je le répète, sont condamnées de façon constante par les tribunaux.

M. le président. La parole est à M. Alain Tourret.

M. Alain Tourret. Je suis en désaccord avec vous, madame la secrétaire d'État. Pour bien connaître la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, je crois qu'il est au contraire nécessaire de prévoir dans la loi le fait de « prendre les mesures préparatoires nécessaires ». Ce ne serait en effet qu'un minimum, et il serait tout à fait possible pour le juge d'aller au-delà, même si vous venez de nous expliquer le contraire. Je demande donc à Mme la rapporteure de maintenir son amendement.

M. le président. La parole est à Mme Jacqueline Fraysse.

Mme Jacqueline Fraysse. Je rejoins les observations de M. Tourret. Dans la mesure où cette disposition a été reconnue par la jurisprudence, rien ne s'oppose à ce que nous l'inscrivions dans la loi. Cela ne ferait que stabiliser et confirmer une disposition qui s'applique déjà. Voilà un premier argument de poids.

Le second est celui que vient de développer notre collègue: il est évident que l'expression « prendre les mesures préparatoires nécessaires » est suffisamment floue pour laisser au juge la possibilité d'apprécier ce que recourent ces mesures, leur importance et leur gravité.

M. Alain Tourret. Bien sûr!

Mme Jacqueline Fraysse. Je considère donc que cet amendement va dans le bon sens et moi non plus je ne souhaite pas qu'il soit retiré. S'il est maintenu, je le soutiendrai sans hésiter. (*Applaudissements sur les bancs du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste.*)

M. le président. La parole est à Mme Marie-Françoise Clergeau.

Mme Marie-Françoise Clergeau. Je partage tout à fait, pour ma part, le point de vue de Mme la secrétaire d'État. S'il s'agit de consacrer dans la loi une décision de la Cour de cassation du 30 avril 2014, s'en tenir à la rédaction proposée à travers cet amendement ne me semble pas suffisant et pourrait même poser certains problèmes. Il ne faudrait pas, par exemple, laisser entendre que les périodes de congé ne sont pas protégées, ce qui n'est évidemment pas le cas.

Par ailleurs, s'agissant de l'article 2, qui concerne les pères, prévoir que la période de protection ne débute qu'au retour du congé de maternité semble inopportune. Cela les priverait en effet de la période de protection qui suit immédiatement la naissance de l'enfant.

Pour en revenir au présent amendement, trop d'ambiguïtés resteraient en suspens si nous devions l'adopter. Nous sommes d'accord sur le fond, mais je pense qu'il est préférable de nous en tenir à la jurisprudence de la Cour de cassation et de ne rien ajouter sur ce point dans la proposition de loi.

J'aimerais que Mme la rapporteure retire son amendement, faute de quoi nous serions, mes collègues et moi-même, amenés à voter contre. J'indique d'ores et déjà qu'il en ira de même pour l'amendement n° 3 à l'article 2.

M. le président. La parole est à M. Arnaud Richard.

M. Arnaud Richard. J'entends les arguments de Mme la secrétaire d'État sur le fait que cet ajout, paradoxalement, pourrait comporter un risque. Pour autant, l'esprit de cette proposition de loi consiste à inscrire dans la loi une jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, dont nous nous félicitons, ce qui est la moindre des choses. Je ne

vois donc pas pourquoi nous ne pourrions en faire de même s'agissant de cette disposition. J'entends les arguments du Gouvernement mais, à titre personnel, je voterai cet amendement.

M. le président. La parole est à Mme la rapporteure.

Mme Dominique Orliac, rapporteure. Il me semblait utile de codifier la jurisprudence actuelle afin d'éviter qu'on puisse revenir sur cet acquis. Je comprends les difficultés juridiques que vous avez soulevées mais je rejoins le président Schwartzberg, qui parlait tout à l'heure d'éthique et de respect des droits humains.

Mon amendement vise à protéger les femmes employées en leur évitant par exemple, pendant la période de protection, de voir paraître une annonce ayant pour objet de pourvoir définitivement le poste qu'elles occupent, ou encore de recevoir un courrier en vue d'un entretien préalable au licenciement, mesures qui ne me semblent pas correspondre à l'éthique que nous voulons défendre. C'est pourquoi je le maintiens. *(Applaudissements sur les bancs du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste.)*

M. le président. La parole est à Mme la secrétaire d'État.

Mme Estelle Grelier, secrétaire d'État. Je rassure Mme la rapporteure et M. Tourret : je ne conteste pas le fait d'interdire les mesures préparatoires – que je condamne bien entendu. Mais les pratiques que vous citez en exemple, madame la rapporteure, à savoir la publication prématurée d'une offre d'emploi et la convocation à un entretien préalable à un licenciement – on pourrait également mentionner la convocation des salariés de l'entreprise pour leur indiquer que la personne en question va être remplacée –, sont déjà systématiquement sanctionnées par le juge.

Je partage les intentions de l'auteur de l'amendement – ayant cru comprendre que ma position sur ce point était mise en doute, je me dois de le redire très clairement.

Mais il semble au Gouvernement que le fait d'acter cette interdiction dans la jurisprudence – qui, par ailleurs est contrôlée par le juge européen, lequel, sur ces sujets, est exactement sur la même ligne que le juge national – n'apporte pas de clarification substantielle. Les services nous indiquent que cela ajoute une complexité juridique, et je puis, au nom du Gouvernement, témoigner que c'est bien le cas. Mais, pour montrer l'ouverture d'esprit du Gouvernement sur ces questions, je vous propose, puisque nous partageons vos intentions et vos objectifs, de débattre de ce point une nouvelle fois, dans le cadre de la navette ou à l'occasion d'un autre véhicule législatif. Cependant, en ce qui concerne cet amendement, je vous répète qu'il est de nature à fragiliser des sanctions qui sont aujourd'hui appliquées de façon constante par le juge.

M. le président. La parole est à M. Roger-Gérard Schwartzberg.

M. Roger-Gérard Schwartzberg. Je souhaite répondre aux arguments avancés par Mme la secrétaire d'État. Le code du travail, qui souffre beaucoup ces temps-ci, est par définition une œuvre de codification, qui inscrit dans la loi des éléments nouveaux, dont certains sont des éléments jurisprudentiels. Mais le propre de la jurisprudence est de pouvoir connaître des revirements...

Mme Jacqueline Fraysse. Absolument !

M. Roger-Gérard Schwartzberg. ...notamment à la Cour de cassation, et particulièrement à la chambre sociale, qui est parfois progressiste mais parfois l'est un peu moins.

M. Alain Tourret. Cela dépend de son président !

M. Roger-Gérard Schwartzberg. Il serait donc intéressant que cette garantie soit fixée dans la loi, tout au moins si nous avons en commun le souci de protéger les droits des salariées. *(Applaudissements sur les bancs du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste.)*

(L'amendement n° 2 est adopté.)

M. le président. La parole est à Mme Dominique Orliac, pour soutenir l'amendement n° 6.

Mme Dominique Orliac, rapporteure. Il s'agit d'un amendement rédactionnel.

(L'amendement n° 6, accepté par le Gouvernement, est adopté.)

(L'article 1^{er}, amendé, est adopté.)

Article 2

M. le président. Je suis saisi d'un amendement, n° 1, tendant à supprimer l'article 2.

La parole est à M. Gilles Lurton, pour le soutenir.

M. Gilles Lurton. Tout d'abord, puisque j'ai la parole, je voudrais dire à Mme la présidente de la commission des affaires sociales que je n'ai pas posé la question de savoir pourquoi nous examinons ce texte aujourd'hui alors que nous aurons bientôt à discuter d'un texte réformant le code du travail. Je m'en suis simplement étonné. J'ai également reconnu que, le surlendemain de la journée de la femme, le texte tombait à pic, ce dont je suis personnellement très heureux.

J'en viens à l'amendement. Ce qui m'étonne, c'est que l'argumentation que vous avez développée, madame la rapporteure, pour défendre l'article 1^{er} de votre texte contredit totalement, à mon avis, ce qui justifie l'article 2. C'est pourquoi cet amendement vise à supprimer cet article.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Dominique Orliac, rapporteure. Avis défavorable. Avant tout, je remercie les députés et les groupes qui se sont montrés favorables à cette proposition de loi.

Monsieur Lurton, vous avez dit être favorable à l'article 1^{er}, mais l'article 2 est lui aussi important. Il existe déjà un congé de paternité, d'une durée de onze ou dix-huit jours – que le conjoint n'est pas obligé de prendre –, ainsi qu'un congé parental de trois jours après l'accouchement, et nous proposons de porter la période de protection du contrat du conjoint à dix semaines. La période commence dès la naissance de l'enfant.

Aujourd'hui, le schéma traditionnel de la famille évolue ; on peut même dire qu'il éclate. Dans les couples jeunes, au moment de la naissance, les deux parents sont très proches de leur enfant et l'élèvent ensemble. Aujourd'hui, un père s'occupe d'un nouveau-né autant qu'une mère. Il est donc important d'instaurer cette période de protection pour les hommes. On ne cesse de vouloir faire progresser l'égalité

entre les femmes et les hommes : cette proposition de loi nous permet de la renforcer. Je le regrette, cher collègue, mais je suis défavorable à votre amendement.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Estelle Grelier, secrétaire d'État. Je n'ai pas répondu tout à l'heure aux députés qui m'ont donné ce que j'ai compris être une leçon de droit, mais je voulais leur dire que les services du ministère ont beaucoup travaillé sur ce sujet.

Encore une fois, nous partageons l'intention contenue dans l'amendement n° 2, mais le fait d'inscrire dans la loi une telle disposition suppose de donner une définition exhaustive, alors même que le fondement sur lequel s'appuie le juge lui permet de retenir une large gamme d'éléments. Je souhaite bon courage au juge qui devra apprécier ce que nous entendons par « mesures préparatoires nécessaires ».

Par cet amendement, monsieur Lurton, vous proposez de supprimer l'article 2, qui est pourtant l'un des éléments fondamentaux de cette proposition de loi. Je voudrais donc exprimer mon très profond désaccord avec vous. Bien sûr, les femmes qui accouchent et leur conjoint ne sont pas dans la même situation face à l'arrivée d'un enfant, mais c'est en partie parce que la durée du congé maternité est sans commune mesure avec celle du congé paternité : seize semaines pour la femme, contre onze jours pour le conjoint quand il s'agit du premier enfant.

En outre, la protection contre les licenciements n'a pas du tout le sens que vous lui donnez dans l'exposé sommaire de votre amendement : il s'agit de prendre en compte le fait que revenir au travail après la naissance d'un enfant entraîne une vulnérabilité particulière, ce qui vaut pour le conjoint autant que pour la mère, à moins de considérer que seules les mères doivent s'occuper des jeunes enfants, ce qui, j'en suis sûre, n'est pas votre position.

M. Gilles Lurton. Je vous le confirme !

Mme Estelle Grelier, secrétaire d'État. En tout cas, ce n'est pas la vision de la famille – des familles – que nous défendons ici, monsieur le député. Avis très défavorable.

(L'amendement n° 1 n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à Mme Dominique Orliac, rapporteure, pour soutenir l'amendement n° 3.

Mme Dominique Orliac, rapporteure. Dans un souci de cohérence, l'amendement propose de mettre le droit positif en accord avec les avancées de la jurisprudence, en interdisant à l'employeur de prendre des mesures préparatoires au licenciement pendant la période de protection relative du contrat de travail du père.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme Estelle Grelier, secrétaire d'État. En cohérence, le Gouvernement émet un avis défavorable.

(L'amendement n° 3 est adopté.)

M. le président. La parole est à Mme Dominique Orliac, rapporteure, pour soutenir l'amendement n° 5.

Mme Dominique Orliac, rapporteure. L'amendement tend à supprimer une disposition prévoyant une protection du contrat de travail du père d'un enfant pendant quatre

semaines suivant sa naissance. La proposition de loi porte cette période à dix semaines, sans lien avec le congé de maternité de la mère.

(L'amendement n° 5, accepté par le Gouvernement, est adopté.)

(L'article 2, amendé, est adopté.)

EXPLICATION DE VOTE

M. le président. La parole est à M. Gilles Lurton, pour une explication de vote au nom du groupe Les Républicains.

M. Gilles Lurton. D'un mot, je veux remercier Mme Orliac du très bon travail qu'elle a accompli sur cette proposition de loi. Si nous sommes en désaccord sur l'article 2, l'intérêt que nous portons aux familles, ainsi qu'aux femmes qui reviennent de congé de maternité et à la protection dont elles ont besoin est cependant plus fort que ce désaccord. C'est pourquoi le groupe Les Républicains votera le texte. *(Applaudissements sur les bancs du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste.)*

M. le président. La parole est à Mme Dominique Orliac, rapporteure.

Mme Dominique Orliac, rapporteure. Après l'intervention de M. Lurton, je tiens à féliciter le groupe Les Républicains, ainsi que tous les collègues qui ont soutenu la proposition de loi. Celle-ci vient de loin. Elle remonte à 2013 : appartenant au groupe des radicaux de gauche et apparentés, j'avais posé une question de deux minutes à Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits de femmes, qui m'avait répondu très favorablement en se disant intéressée par un texte comme celui-ci.

Notre groupe a décidé d'en faire une proposition de loi, que nous n'avons pas pu défendre l'an dernier, étant donné que nous ne bénéficions que d'une niche par an. Cette année, en revanche, il nous a été possible d'inscrire ce texte à l'ordre du jour.

Je m'en réjouis, puisqu'il a ainsi été examiné deux jours après la Journée de la femme. De plus, il est contemporain du projet de loi de Myriam El Khomri, que je remercie chaleureusement pour son soutien. Il n'est pas inutile de clarifier dans le code du travail la situation des femmes qui reviennent d'un congé de maternité.

Je vous remercie pour ces débats qui ont été extrêmement intéressants. *(Applaudissements sur les bancs du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste, et du groupe Les Républicains.)*

VOTE SUR L'ENSEMBLE

M. le président. Je mets aux voix l'ensemble de la proposition de loi.

(La proposition de loi est adoptée à l'unanimité.)

Suspension et reprise de la séance

M. le président. La séance est suspendue.

(La séance, suspendue à seize heures trente-quatre, est reprise à seize heures trente-huit.)

M. le président. La séance est reprise.

2

PROTECTION DES FORÊTS CONTRE L'INCENDIE

Discussion, après engagement de la procédure accélérée, d'une proposition de loi adoptée par le Sénat.

M. le président. L'ordre du jour appelle la discussion, après engagement de la procédure accélérée, de la proposition de loi, adoptée par le Sénat, relative à la protection des forêts contre l'incendie (n^{os} 3231, 3543).

PRÉSENTATION

M. le président. La parole est à Mme la secrétaire d'État chargée des collectivités territoriales.

Mme Estelle Grelier, secrétaire d'État chargée des collectivités territoriales. Monsieur le président, monsieur le rapporteur, mesdames et messieurs les députés, je vous prie tout d'abord de bien vouloir excuser l'absence du ministre de l'intérieur Bernard Cazeneuve, qui est en ce moment en déplacement aux États-Unis, où il traite de questions de coopération en matière de sécurité. Il aurait aimé être au banc du Gouvernement aujourd'hui.

Je vous prie également d'excuser le ministre de l'agriculture, qui est en déplacement en Slovénie et à Varsovie pour préparer le Conseil européen « Agriculture » du 14 mars. Il est en effet indispensable, vous le savez, de recueillir le soutien de nos partenaires sur les propositions formulées par la France auprès de la Commission européenne pour sortir de la crise agricole.

La prévention et la lutte contre les feux de forêts sont l'objet d'une politique conduite de manière partenariale, avec la nécessité d'une grande implication de chaque administration publique et de chaque citoyen.

Le dispositif national de prévention et de lutte contre les feux de forêts est un pilier de la politique forestière mais surtout un outil incontournable pour la protection des personnes et des biens, compte tenu des risques que ceux-ci courent en cas d'incendie de forêts.

Depuis une dizaine d'années, le bilan annuel de la campagne « feux de forêts » permet de constater l'efficacité des actions conduites, avec une réduction constante des surfaces brûlées.

Alors que chaque année, pour la période 1994-2003, plus de 26 000 hectares en moyenne étaient incendiés, ce chiffre a été divisé par deux au cours de la décennie écoulée. La superficie des surfaces brûlées a ainsi été ramenée à 10 700 hectares.

On peut également faire deux autres constats : le nombre d'incendies a globalement diminué, et les départs de feux se sont moins étendus, moins développés, et ce en raison de l'application de règles de prévention et d'une intervention précoce des secours.

Ces résultats n'étaient pas acquis d'avance et nous devons absolument en tenir compte pour préparer l'avenir.

Nous sommes nombreux à nous souvenir des incendies de 2003, d'une ampleur exceptionnelle, avec plus de 3 700 départs de feux et 61 000 hectares de végétation dévastés. 2003, année terrible, puisque ce fut aussi celle de la canicule qui causa le décès de près de 15 000 de nos concitoyens. Ces

événements nous rappellent, s'il le fallait, le lien fort qui existe entre le changement climatique et le risque accru de feux de forêts.

Comme l'a indiqué le sénateur Pierre-Yves Collombat, auteur de la proposition de loi, face à de tels enjeux, nous devons tous rester mobilisés.

Le changement climatique est un vrai défi et une vraie menace concernant la prévalence et l'intensité à venir des feux de forêts.

Cette lutte, largement rappelée lors de la COP21, nécessite que l'on prenne des mesures pour atténuer ce qui provoque ce réchauffement, mais aussi pour s'adapter à celui-ci et lutter contre ses conséquences.

Les feux de forêts sont l'une d'elles. On sait qu'avec le réchauffement, le risque incendie s'aggrave. Aujourd'hui, ce risque n'est plus cantonné aux seules zones traditionnelles des forêts méditerranéennes et d'Aquitaine. Il concerne désormais des départements situés au nord de celles-ci.

C'est pourquoi il faut consolider et intensifier la politique de prévention et de lutte que nous menons déjà. Par anticipation et pour faire face aux enjeux à moyen terme de ces changements climatiques, le Gouvernement travaille à l'adaptation et à l'évolution de la politique de défense des forêts contre les incendies, la DFCI.

Dans cette perspective, nous devons être capables de procéder à une évaluation des mesures prises au cours des dix dernières années en matière de prévention et de lutte contre les incendies de forêt.

Cela nous permettra de distinguer celles qui ont été particulièrement efficaces, celles qu'il faut sûrement encore améliorer et celles qui doivent être corrigées en fonction de ce que l'on a pu constater lors de leur application sur le terrain.

Dans ce cadre, un bilan de la politique de défense des forêts contre les incendies menée depuis dix ans est actuellement en cours. Cette politique permet notamment d'évaluer l'efficacité des mesures mises en œuvre au cours de la dernière décennie, de suivre l'évolution de l'organisation de l'échelon zonal en zone Sud, en étroite coopération avec les collectivités territoriales, de recenser les actions utiles conduites dans les zones exposées – Sud et Aquitaine – afin de les déployer dans d'autres départements susceptibles d'être touchés à l'avenir.

Il faudra que nous puissions faire un point au printemps 2016, avec toutes les parties prenantes, les acteurs des territoires, y compris les collectivités, sur toutes ces questions afin de sécuriser le cadre d'intervention, avec le souci constant de conforter l'action partenariale de l'État et des collectivités face à ces évolutions.

Pour ce qui concerne le court terme, il est nécessaire de conforter le cadre juridique de l'intervention des départements, qui sont depuis longtemps engagés dans la prévention des feux de forêts. Depuis les années soixante-dix, les conseils départementaux sont très impliqués en matière de défense des forêts contre l'incendie, et l'expérience a montré que l'intervention des départements est particulièrement déterminante.

Ils interviennent sur des actions aussi concrètes et importantes que l'équipement des territoires en points d'eau, la surveillance estivale des massifs avec le rôle clef des forestiers-sapeurs dans certains départements.

Or, en supprimant la clause de compétence générale des départements, l'article 94 de la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République – la loi

NOTRe – a introduit un doute sur le maintien de la pleine capacité juridique des départements à poursuivre l'ensemble des actions qu'ils conduisent pour la protection des forêts. En effet, ils ne peuvent dorénavant intervenir que dans les domaines de compétence que la loi leur attribue. La présente proposition de loi vise à clarifier cette situation juridique issue de la loi NOTRe.

Il s'agit de permettre à tous les conseils départementaux qui le souhaitent de pouvoir continuer à intervenir dans la défense des forêts contre l'incendie. Il ne s'agit ainsi ni d'une nouvelle compétence ni d'une compétence obligatoire : cette proposition de loi apporte clarté et sécurité juridiques.

Je souhaite donc, au nom du Gouvernement, remercier tout particulièrement le groupe RRDP d'avoir inscrit cette proposition à l'ordre du jour de son espace réservé de façon à permettre, je l'espère, son adoption conforme. Je remercie plus particulièrement le rapporteur, Joël Giraud, dont le département est concerné par ces thématiques. Il aura permis, par ses échanges avec les sénateurs, en amont, d'aboutir, me semble-t-il, à un consensus au sein de l'Assemblée pour pérenniser le rôle des conseils départementaux au sein du dispositif de la DFCI. Vous l'aurez compris, le Gouvernement est très favorable à l'adoption de cette proposition de loi.

M. Joël Giraud, rapporteur de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République. Très bien !

M. le président. La parole est à M. Joël Giraud, rapporteur de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République.

M. Joël Giraud, rapporteur de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République. Monsieur le président, madame la secrétaire d'État, mes chers collègues, « On regardait les arbres et les forêts comme le plus beau présent fait à l'homme. [...] Les images resplendissantes d'or et d'ivoire ne nous inspirent pas plus d'adoration que les bois sacrés et leur profond silence. » C'est ainsi que Pline l'Ancien, dans le livre XII de son *Histoire naturelle*, décrivait à ses contemporains les forêts. Au-delà du clin d'œil à mon ami Alain Tourret, membre permanent, quoique non perpétuel, de la commission des lois, que je sais féru d'histoire latine, cette citation illustre le lien entre la forêt et les hommes, et la fascination que la première a toujours exercé sur les seconds.

La forêt est un patrimoine écologique et esthétique unique ; c'est également une source de richesse économique importante, particulièrement dans notre pays, dont 30 % du territoire est couvert de surfaces boisées. La forêt n'en est pas moins fragile, notamment face au feu. Sa protection est donc essentielle et incombe aux pouvoirs publics et aux propriétaires. Il faut, à cet égard, souligner l'efficacité de la politique de protection des forêts, qui repose sur la complémentarité des acteurs. La superficie annuelle moyenne des zones brûlées – vous l'avez souligné, madame la secrétaire d'État – a en effet été réduite de plus de moitié depuis une trentaine d'années, s'établissant à moins de 11 000 hectares lors de la dernière décennie.

Au-delà des interventions des sapeurs-pompiers et des moyens aériens de la sécurité civile, plusieurs dispositifs, plus discrets mais tout aussi précieux, tendent à assurer à nos forêts une protection maximale.

Premièrement, le code forestier prévoit différents dispositifs adaptés à l'intensité du risque d'incendie auquel les territoires sont exposés et dont la mise en œuvre repose principalement sur les préfets.

Deuxièmement, les territoires méditerranéens font l'objet d'un dispositif propre, à travers l'Entente pour la forêt méditerranéenne, établissement public consacré par le code général des collectivités territoriales, le CGCT. Permettez-moi de saluer ici la mémoire de celui qui en fut pendant douze ans le secrétaire général, après avoir créé dès 1979 le Centre interrégional de coordination opérationnelle de la sécurité civile, je veux parler du colonel Marc Egloff.

Troisièmement, les départements, sur le fondement de leur clause de compétence générale, ou, devrais-je dire, avec ou sans jeu de mots, de feu leur clause de compétence générale, peuvent assumer diverses actions destinées à préserver les forêts : l'information et la sensibilisation des populations, les travaux d'aménagement et d'entretien d'infrastructures utiles à la lutte contre l'incendie, le débroussaillage et le maintien en l'état des zones débroussaillées, la surveillance des massifs et, enfin, les interventions sur les feux naissants.

Toujours sur le fondement de leur clause de compétence générale, certains départements du sud de la France ont mis en place des unités dédiées à la défense des forêts contre l'incendie, les « forestiers-sapeurs ».

La protection des forêts suppose néanmoins une vigilance constante, ce que 2015 nous a tragiquement rappelé : alors que les efforts combinés avaient ramené la surface annuelle incendiée à une moyenne de 6 500 hectares entre 2012 et 2014, pas moins de 11 500 hectares ont pris feu l'an dernier, avec une hausse significative dans le Sud-Ouest, où la surface incendiée fut multipliée par deux.

Or la défense des forêts contre l'incendie risque d'être mise à mal par une conséquence involontaire, certes, mais inopportune, de la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, dite loi NOTRe. Cette loi, qui souffre de quelques imperfections sur lesquelles je ne reviendrai pas, a certes rendu possibles des avancées nombreuses et importantes dans le domaine de la sécurité civile. Néanmoins, dans le souci de rationaliser les compétences locales, son article 94 a supprimé la clause de compétence générale des départements. Le malheur, pour le sujet qui nous occupe aujourd'hui, est que les départements fondaient leurs interventions en ce domaine précisément sur cette clause. Si un dispositif transitoire a maintenu le principe de leur action jusqu'au 31 décembre 2015, il a pris fin au début de cette année, privant par conséquent les départements de toute possibilité d'action pour défendre les forêts contre l'incendie, mais aussi le corps des forestiers-sapeurs de toute base légale.

Le Gouvernement avait d'ailleurs eu conscience du problème lors de l'examen du projet de loi NOTRe, puisqu'il avait envisagé de déposer un amendement correspondant au dispositif proposé mais qui n'avait, hélas, pu franchir les fourches caudines de la règle de l'entonnoir. Il avait également été interrogé par notre collègue Michel Vauzelle sur ce point en juillet dernier.

C'est donc pour combler ce vide dangereux que notre excellent collègue sénateur du Var et membre du groupe RDSE, Pierre-Yves Collombat, a fort opportunément déposé le texte qui vous est soumis aujourd'hui, texte qui constitue une rustine à la loi NOTRe, tout comme, d'ailleurs, le texte adopté hier dans cet hémicycle sur le rapport de notre collègue Olivier Dussopt. Cette proposition de loi, que le Sénat a modifiée afin d'en renforcer l'efficacité,

introduit dans le code général des collectivités territoriales une nouvelle division composée d'un article L. 3232-5, qui permet aux départements qui le souhaitent de financer ou de mettre eux-mêmes en œuvre toute action jugée utile pour prévenir et lutter contre les feux de forêts. Initialement cantonnée aux départements situés dans des territoires particulièrement exposés aux risques d'incendie, elle rend désormais éligibles à son dispositif tous les départements français, y compris outre-mer. Cette extension, loin de constituer un luxe superflu, s'avère nécessaire compte tenu des changements climatiques à venir, qui auront pour effet de fragiliser des régions jusque-là épargnées par les incendies. Les projections montrent en effet une expansion considérable, d'ici 2040, des zones exposées au risque d'incendie ; les territoires haut-alpins ont d'ailleurs été grandement touchés dans les dernières années. Elle n'entraînera au demeurant aucune obligation supplémentaire, j'insiste sur ce point. Le dispositif proposé, en effet, est facultatif et repose sur une démarche purement volontaire des départements.

Le texte qui vous est soumis est attendu par les départements, est soutenu par le Gouvernement – merci, madame la secrétaire d'État, de l'avoir rappelé – et porte sur un objet qui transcende les clivages politiques, ce qui a conduit à son adoption unanime par le Sénat et, la semaine dernière, par votre commission des lois. Mes chers collègues, je vous invite à faire de même et à l'adopter à votre tour, sans modification.

J'avais, un temps, songé à déposer un amendement pour rectifier une imperfection rédactionnelle à l'article L. 133-1 du code forestier, qui fait référence, pour la mise en œuvre d'actions spécifiques de protection sur des zones très exposées, aux anciennes régions. Loin d'être cosmétique, cette référence serait susceptible d'entraîner une lourdeur administrative pour les préfets si les nouvelles régions étaient substituées telles quelles aux anciennes, sans aménagement particulier. Cependant, cette imperfection ne fait aucunement obstacle à une mise en œuvre efficace du dispositif de protection des forêts prévu par le code forestier. En outre, et surtout, il aurait été à mon sens irresponsable d'allonger la navette et de compromettre l'entrée en vigueur rapide d'un texte nécessaire et attendu pour un motif formel, sans conséquence dommageable réelle. C'est donc à une adoption conforme que je vous invite, et si j'ai mentionné cette imperfection rédactionnelle du code forestier, c'est pour appeler l'attention sur cette scorie, afin qu'elle puisse être corrigée au moment propice.

Monsieur le président, avec votre bienveillance, je me permettrai de clore cette intervention par un regret, que j'avais déjà évoqué en commission. Déposée en octobre et adoptée en novembre au Sénat, cette proposition aura dû attendre mars pour que nous l'examinions, alors que le Gouvernement, comme je l'ai rappelé, avait connaissance du problème dès la deuxième lecture du projet de loi NOTRe. Ne vous méprenez pas, je ne regrette pas que ce texte n'ait pas eu pour véhicule un projet de loi. Je me réjouis au contraire qu'il soit dû à l'initiative de radicaux – de républicains radicaux, devrais-je préciser, pour éviter toute équivoque dans le contexte actuel (*Sourires*) –,...

M. Roger-Gérard Schwartzberg. Très bien !

M. Joël Giraud, *rapporteur* . . . en l'occurrence du groupe RDSE du Sénat. Je déplore simplement le fait qu'il ait fallu attendre trois mois et demi pour que ce texte puisse être inscrit à l'ordre du jour de notre assemblée, dans le cadre d'une journée réservée au groupe auquel j'ai l'honneur d'appartenir. Le Gouvernement, avec l'ordre du jour prioritaire, voire le groupe majoritaire pendant la semaine réservée à l'Assemblée nationale, auraient pu, eu égard à l'objet du

texte, procéder à son inscription beaucoup plus tôt. Cela aurait pu permettre une adoption avant la fin de l'année dernière ; on se serait ainsi épargné cette période de trois mois durant laquelle les départements se sont trouvés privés de base légale pour les actions qu'ils mettent en œuvre en faveur de nos forêts, et au cours de laquelle les corps de sapeurs-forestiers étaient dépourvus de fondement juridique, situation susceptible de compromettre jusqu'à la rémunération de leurs membres, entre autres difficultés potentielles.

M. Gérard Charasse. Exactement !

M. Joël Giraud, *rapporteur* . Cela étant dit, je vous renouvelle mon invitation à adopter – tout feu tout flamme, bien sûr (*Sourires*) – ce texte nécessaire dans les mêmes termes que le Sénat, afin de lui assurer une promulgation et donc une entrée en vigueur dans les meilleurs délais. (*Applaudissements sur les bancs du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste.*)

DISCUSSION GÉNÉRALE

M. le président. Nous en venons à la discussion générale.

La parole est à M. Jean-Pierre Maggi, pour le groupe radical, républicain, démocrate et progressiste.

M. Jean-Pierre Maggi. Monsieur le président, madame la secrétaire d'État, monsieur le rapporteur, mes chers collègues, nous sommes réunis aujourd'hui pour examiner la proposition de loi relative à la protection des forêts contre les incendies, présentée par nos collègues sénateurs du groupe RDSE, adoptée à l'unanimité au Sénat et reprise aujourd'hui à l'occasion de la journée réservée au groupe RRDSP.

La grande *Encyclopédie* présente la forêt comme constituant une partie importante de la richesse d'un pays. L'importance de la forêt varie selon les pays et les époques. Si les forêts et autres types de terres boisées couvrent, au total, près de quatre milliards d'hectares dans le monde, soit 30 % de la superficie des terres émergées, selon l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture, la FAO, la superficie de la forêt en France a beaucoup fluctué au fil du temps, pour représenter aujourd'hui 15,5 millions d'hectares, soit près de 30 % du territoire national. Au gré des évolutions sociétales, le défrichement de la forêt en faveur des cultures agricoles a été l'une des principales causes de son rétrécissement, mais une autre menace pèse gravement sur les espaces forestiers : le feu. En effet, si la superficie annuelle des zones brûlées par des incendies a diminué de moitié depuis trente ans, elle s'établit tout de même à environ 11 000 hectares pour l'année 2015, ce qui est colossal.

Or, la forêt demeurant un patrimoine économique, écologique et social immense pour un pays, sa protection contre les risques d'incendie par les propriétaires et les pouvoirs publics apparaît comme une nécessité. Dans ce contexte, la mise en place de mesures préventives permet de limiter les risques. La lutte contre les incendies dépend en principe de dispositifs mis en œuvre par les préfets, mais repose également sur les actions des départements. Ces derniers mènent des actions de sensibilisation, d'entretien d'infrastructures, de débroussaillage ou encore de surveillance des massifs. À cela s'ajoutent d'autres mécanismes ; on peut citer l'exemple de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, et notamment de ma circonscription, où la forêt bénéficie d'une protection propre *via* le dispositif de l'Entente pour la forêt méditerranéenne. Cet établissement public est financé par quatorze départements et deux régions. Il bénéficie, par ailleurs, du soutien des services départementaux d'incendie et de secours.

Mais tous les départements ne disposent pas d'un tel dispositif. Le texte présenté aujourd'hui vise à combler une scorie juridique introduite par la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République du 7 août 2015, qui, en supprimant la clause générale de compétence des départements, a supprimé, du même coup, leur compétence en matière de lutte contre les incendies de forêts. Le Gouvernement, à l'occasion de l'examen de la loi NOTRe, a eu connaissance de cette difficulté, mais n'a pas déposé d'amendement afin d'y remédier. Aussi, je tiens à saluer ici le travail de notre rapporteur, Joël Giraud, qui nous a présenté ce texte et l'a défendu avec vigueur. Un vote conforme à celui du Sénat permettrait une entrée en vigueur de ces dispositions anti-incendies avant le début de la saison chaude, qui fait peser de graves menaces de départs de feu sur plusieurs départements français, dont le mien, les Bouches-du-Rhône.

Le dispositif unique de ce texte est précis : il vise à introduire un article dans le code général des collectivités territoriales ouvrant la possibilité, pour les départements, de financer ou de mettre en œuvre des actions d'aménagement, d'équipement et de surveillance des forêts. L'objectif est multiple : prévenir les incendies, faciliter les opérations de lutte contre les incendies, mais aussi reconstituer les forêts. Pour une action plus concertée, cette intervention des départements s'inscrit dans le cadre d'un plan départemental ou interdépartemental de protection des forêts contre les incendies, élaboré par les préfets des territoires concernés.

Aussi, et parce que le texte qui nous est présenté aujourd'hui permet de combler une difficulté issue de la loi NOTRe, je ne peux qu'encourager l'ensemble des députés à le voter. C'est ce que feront les députés du groupe RRDP. (*Applaudissements sur les bancs du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste.*)

M. le président. La parole est à Mme Anne-Yvonne Le Dain, pour le groupe socialiste, républicain et citoyen.

Mme Anne-Yvonne Le Dain. Monsieur le président, madame la secrétaire d'État, monsieur le rapporteur, mes chers collègues, c'est avec beaucoup de plaisir que je suis présente aujourd'hui à la demande de mon groupe !

En matière de défense des forêts contre les incendies, j'ai un passé personnel. En 1987, j'ai en effet produit un rapport intitulé « Le feu et l'eau », lequel a été voté à l'unanimité au conseil général de l'Hérault. C'est donc, je le répète, avec beaucoup de plaisir que je m'exprime, car la défense des forêts contre l'incendie, je connais un peu !

J'illustrerai mon propos en parlant du département de l'Hérault qui, sous l'égide à l'époque de son président Gérard Saumade aujourd'hui décédé, puis d'André Vézinhel et de Kléber Mesquida, investit près de 10 millions d'euros par an pour la défense des forêts contre l'incendie, alors qu'il ne s'agit pas d'une compétence obligatoire, mais une compétence nécessaire.

Le texte présenté aujourd'hui rétablit les compétences du département en matière de présence territoriale, de proximité, de compréhension des territoires, d'accompagnement des élus et de présence sur le terrain.

Depuis 1984, le département de l'Hérault a pris en charge cette responsabilité : quarante-cinq patrouilles, des motopompes dans des véhicules 4x4 permettant d'aller partout. Ce département compte une quantité considérable de voies forestières équipées. Avec près de 2 500 kilomètres de pistes, le nombre de points d'eau équipés est extrêmement important. Cela permet d'aller directement au feu avec les

motopompes présentes dans les véhicules, et de trouver sur le terrain des réserves d'eau dans les endroits qui sont les plus incendiaires, voire incendiés.

La plupart des départements de la zone méditerranéenne – cela a été rappelé par certains collègues – sont très investis depuis longtemps et ont conçu le concept de « forestiers-sapeurs l'hiver, sapeurs-forestiers l'été ». L'été, ils luttent contre le feu et l'hiver, ils entretiennent et gèrent la forêt en aménageant et débroussaillant les chemins, notamment les bords, de façon à ce que des étincelles ne puissent enflammer la forêt. Ils aménagent également les voies vertes, construisent des points d'eau afin de permettre aux appareils aériens – la flotte du département de l'Hérault comprend plus de dix appareils aériens et deux hélicoptères bombardiers d'eau – de s'approvisionner en eau dans une dizaine de points d'atterrissage organisés.

La présence sur le terrain est une nécessité impérieuse qui a permis la diminution du nombre de départs de feu. Les surfaces incendiées chaque année qui ne se régénèrent pas ou difficilement décroissent dans des proportions considérables. Le changement climatique conduira peut-être d'autres départements situés plus au nord à s'équiper de la même manière et à prendre les mêmes interdits.

Il est en effet interdit de se promener dans la forêt méditerranéenne en été et d'y faire des feux ou d'y allumer une cigarette en raison du danger considérable que cela représente, l'atmosphère étant remplie d'essences inflammables. Cela n'est pas seulement lié au reboisement en pins ; le thym à thymol, notamment, et beaucoup de molécules odorantes que nous apprécions tant en général s'embrasent l'été.

D'où les restrictions d'accès aux forêts méditerranéennes. Le Conservatoire du littoral qui est, comme chacun le sait, propriétaire du littoral de toute la France, clôt ces territoires méditerranéens de manière à les rendre inaccessibles pour éviter les incendies.

Les départements comme les SDIS effectuent un important travail : illustration de la conjonction entre les services qui relèvent de l'État, du régalién, et de l'action départementale dont la qualité n'est plus à démontrer. Or il se trouve que dans la loi NOTRe, cette possibilité avait été retirée aux départements non par malignité, mais en raison d'une malencontreuse omission.

Nous nous attachons donc à la rétablir dans ce texte et je remercie nos collègues sénateurs à cet égard qui ont œuvré avec diligence. Grâce à « l'institution » France, dans le temps où cela n'était pas possible, cela l'a tout de même été, d'où l'intérêt de notre société française qui au bout du compte arrive à tout faire, même en bricolant : je crois que le bricolage est un peu notre génie !

M. le président. Merci, madame la députée.

Mme Anne-Yvonne Le Dain. En rétablissement cette possibilité, nous sommes en train de vivre un joli moment dans cet hémicycle.

Les grands feux sont en voie de diminution. Le feu de Garrigues Campagne et celui du col de Portes au nord du Gard et de la Lozère avaient dévasté des milliers d'hectares. Un processus de reboisement a ensuite été enclenché. Je veux indiquer pour conclure, parce que cela ne se sait pas assez, que la forêt méditerranéenne n'est pas comptabilisée dans l'inventaire forestier national alors qu'elle représente pourtant une superficie de plus en plus importante. Je vous renvoie à cet égard aux images des gorges du Lot ou du Tarn, totalement désertiques avant-guerre et qui sont

aujourd'hui magistralement forestières. Elles méritent d'être protégées car c'est là que s'installe la biodiversité méditerranéenne absolument merveilleuse que nous avons le privilège de consommer, de vivre et de regarder. (*Applaudissements sur les bancs du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste.*)

M. le président. La parole est à M. Thierry Mariani, pour le groupe Les Républicains.

M. Thierry Mariani. Quel succès, monsieur le rapporteur Giraud, pour les propositions de loi que vous présentez aujourd'hui ! Celle relative à la protection des forêts contre l'incendie devrait connaître le même sort que celle sur les sociétés coopératives adoptée ce matin à l'unanimité !

La présente proposition de loi a déjà été adoptée par le Sénat, à l'unanimité, en octobre dernier. Dès lors qu'aucune modification ne sera apportée aujourd'hui, le texte sera conforme et pourra donc avoir force de loi dans quelques jours. C'est une bonne chose au regard de l'urgence qu'il y a à clarifier juridiquement les compétences des départements en matière de lutte contre les feux de forêts.

L'intervention départementale dans la lutte contre les incendies reposait en effet sur la clause de compétence générale, qui a été supprimée par la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, dite loi NOTRe. Depuis le 1^{er} janvier 2016, les départements n'ont plus juridiquement la capacité d'agir, ce qui fragilise les actions d'ores et déjà entreprises, notamment vis-à-vis des personnels.

Monsieur le rapporteur, vous évoquez, de manière diplomatique, une « suppression accidentelle ». Permettez-moi de préférer parler de « malfaçon » ou « d'erreur », termes plus conformes à la réalité.

La loi NOTRe a bouleversé les compétences des collectivités locales sans bien évaluer l'impact des mesures prises. Il nous incombe, moins d'un an après sa promulgation, de la corriger, avec la bénédiction du Gouvernement ! Situation pour le moins ubuesque.

Hier soir, l'Assemblée nationale a examiné – et adopté – une proposition de loi sur le droit individuel à la formation et l'exercice du mandat des élus locaux, dont l'article 3 corrige aussi une disposition de la loi NOTRe concernant le régime indemnitaire des présidents et vice-présidents de syndicats de communes et de syndicats mixtes.

Aujourd'hui, nous devons encore rattraper une erreur concernant les missions des départements en matière de feux de forêts. Sans doute demain, devons-nous encore corriger d'autres erreurs ! Que de temps perdu....

Mais venons-en au sujet qui nous intéresse à cet instant.

Chaque été, notre territoire, et plus particulièrement le sud – que je connais bien puisque j'ai été député du Vaucluse pendant vingt ans et je n'oublie pas que j'ai été le rapporteur de la loi de modernisation de la sécurité civile du 13 août 2004, cela ne nous rajeunit pas (*Sourires*) –, subit de terribles incendies qui ravagent nos forêts.

Plusieurs dispositifs existent pour prévenir ces incendies, sous la responsabilité de l'État. J'en donnerai quelques exemples concrets.

Le code forestier interdit d'allumer un feu à moins de deux cents mètres d'une zone boisée. Les propriétaires peuvent être soumis à des obligations d'entretien et de débroussaillage, comme cela a été rappelé par l'oratrice précédente. Dans les zones classées à risque, des voies de défense contre les incen-

dies doivent être créées, avec des servitudes de passage et d'aménagement. Dans les zones réputées particulièrement exposées, des travaux d'aménagement peuvent être prescrits.

Bref, les collectivités territoriales ne sont absolument pas inactives face aux risques sur leur territoire. L'échelon départemental demeure un maillon essentiel et efficace en matière de prévention, en lien avec le préfet et les services départementaux d'incendie et de secours, les SDIS. Les départements interviennent ainsi par des actions de sensibilisation, d'information, de formation, de vigilance ou en soutien aux professionnels.

Permettez-moi d'ouvrir une parenthèse pour mettre en lumière la spécificité de la lutte contre les incendies qui associe les départements de la région méditerranéenne et l'État au sein de l'Entente pour la forêt méditerranéenne. L'action des élus locaux est ici indispensable en raison du risque accru d'incendie dans ces territoires, qui dépasse les frontières de la carte administrative. C'est un dispositif qui marche et qui mérite d'être valorisé. Cette tribune m'en offre l'occasion. Tous les élus présents dans cet hémicycle, quelles que soient leurs tendances politiques, partagent, j'en suis persuadé, la même opinion sur l'efficacité de cette Entente méditerranéenne.

Les actions menées portent leurs fruits puisque la superficie moyenne touchée chaque année a été réduite de moitié depuis vingt ans : entre 1994 et 2003, 26 600 hectares par an étaient sinistrés ; aujourd'hui, ce sont 10 700 hectares par an qui restent concernés. Nous devons bien sûr maintenir nos efforts, et il reste encore beaucoup à faire, mais que de progrès !

Enfin, monsieur le rapporteur, vous rendez hommage, dans votre rapport, aux hommes et aux femmes qui interviennent en première ligne pour lutter contre les incendies : sapeurs-pompiers, ouvriers forestiers spécialisés et, en l'espèce, unités de forestiers-sapeurs, auxquels vous me permettez d'ajouter les élèves pompiers des écoles de nos communes. Je voudrais m'associer à cet hommage et saluer leur professionnalisme et leur sens de l'intérêt général au service de nos territoires et de nos concitoyens, parfois, hélas, au péril de leur vie. En remédiant au vide juridique causé par la loi NOTRe, c'est à eux aussi que s'adresse cette proposition de loi.

Le groupe Les Républicains votera donc sans réserve ce texte. (*Applaudissements sur les bancs du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste.*)

M. le président. La parole est à M. Yannick Favennec, pour le groupe de l'Union des démocrates et indépendants.

M. Yannick Favennec. Monsieur le président, madame la secrétaire d'État, monsieur le rapporteur, cher Joël – l'homme du jour ! –, mes chers collègues, la proposition de loi que nous étudions aujourd'hui corrige une lacune juridique créée par la suppression de la clause de compétence générale, récemment adoptée dans la loi NOTRe.

Jusqu'à présent, l'intervention départementale dans la lutte contre les incendies reposait sur cette clause. Sa disparition laisse un vide juridique qu'il est désormais nécessaire de combler. De l'aveu de l'auteur de ce texte, le sénateur RDSE Pierre-Yves Collombat, « cette proposition de loi est la première rustine à la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République » ; une rustine qui révèle toute l'improvisation – il faut bien le dire – dans laquelle certaines mesures de ce texte ont été adoptées.

M. Thierry Mariani. Eh oui !

M. Yannick Favennec. D'inspiration gouvernementale, cette proposition de loi n'est finalement que le point de départ d'une longue lignée de textes, dont l'objectif se limitera à réparer les erreurs de la loi NOTRe.

Cette proposition de loi est néanmoins l'occasion, pour le groupe UDI, de rappeler l'importance des forêts, notamment dans la protection de l'environnement. Boisée à hauteur de 30 % de sa superficie, la France possède une richesse absolument inestimable, qu'il est de notre devoir de préserver, notamment contre les feux de forêts.

Alors que notre pays s'est engagé dans la voie de la transition énergétique, le potentiel de nos forêts doit être davantage pris en compte et mobilisé. Celles-ci occupent, en effet, un rôle considérable dans le stockage de CO₂ et donc dans la lutte contre le réchauffement climatique.

Les feux de forêts rejettent d'importantes quantités de gaz à effet de serre, qui ont des conséquences désastreuses sur le dérèglement climatique. Pire, ces feux sont également susceptibles de causer des infections respiratoires absolument terribles. Les incendies représentent donc un risque environnemental, mais également un risque sanitaire majeur pour notre pays et pour nos concitoyens.

Au regard de ces enjeux, le groupe UDI comprend la motivation qui a poussé les auteurs de ce texte à vouloir redonner aux départements une faculté d'intervention dans le domaine de la prévention et de la lutte contre les incendies.

En effet, les départements doivent conserver leur capacité d'agir en cas de départs de feux de forêts, mais aussi leur capacité de financement d'actions de prévention pour éviter ces drames environnementaux et parfois aussi, malheureusement, humains.

Il semble néanmoins que le texte soit plutôt en contradiction avec la vision portée jusqu'alors par le Gouvernement. Alors que la réforme territoriale devait conforter le rôle des régions, le Gouvernement, par le biais de cette proposition de loi, revient sur cette idée, en redonnant de plus amples pouvoirs aux départements.

Cela signifie-t-il que nous devons nous attendre, à l'avenir, à des textes similaires à celui-ci, mais sur des sujets différents ?

M. Thierry Mariani. C'est probable !

M. Yannick Favennec. Probablement mais, malgré cette interrogation, le groupe UDI soutient l'esprit général de cette proposition de loi.

Les disparités de nos territoires nous obligent en effet à adapter nos actions en fonction des risques et, même s'il existe des mesures pour éviter le départ de feux de forêts sur l'ensemble du territoire, il est aussi nécessaire de prendre des dispositions au cas par cas, notamment pour les forêts et bois classés « à risque d'incendie ».

Les départements sont donc des acteurs essentiels dans cette lutte. Créée en juillet 1963, l'Entente pour la forêt méditerranéenne est certainement l'un des exemples les plus probants de la réussite des actions de prévention menées par certaines de nos collectivités. Par ailleurs, il est indéniable que le département reste le cadre privilégié des actions dans les domaines de la sécurité civile, notamment depuis la loi de 1996 relative aux services d'incendie et de secours.

Mes chers collègues, cette proposition de loi est parfaitement légitime. Elle cherche à impliquer tous les acteurs dans le combat contre les feux de forêt.

Au Sénat, un amendement a permis d'étendre le dispositif à l'ensemble des départements, alors même qu'il se cantonnait initialement à ceux qui sont particulièrement exposés. Cette mesure était indispensable pour permettre à tous les départements de se doter d'outils performants, même s'il est vrai que nous souhaiterions connaître le coût de cet élargissement, ainsi que son portage administratif.

Madame la secrétaire d'État, monsieur le rapporteur, mes chers collègues, les députés du groupe UDI soutiendront sans aucun problème cette proposition de loi, en dépit, malgré tout, de deux réserves, l'une portant sur les compétences des départements dans ce domaine, au regard des grands principes de la loi NOTRe, et l'autre portant sur les moyens financiers mis à leur disposition. *(Applaudissements sur tous les bancs.)*

M. le président. La discussion générale est close.

DISCUSSION DES ARTICLES

M. le président. J'appelle maintenant, dans le texte de la commission, les articles de la proposition de loi.

Article 1^{er}

(L'article 1^{er} est adopté.)

Article 2

M. le président. La commission a maintenu la suppression par le Sénat de l'article 2.

VOTE SUR L'ENSEMBLE

M. le président. Je mets aux voix l'ensemble de la proposition de loi.

(La proposition de loi est adoptée à l'unanimité.)

M. le président. La parole est à M. le rapporteur.

M. Yannick Favennec. Quel talent !

M. Joël Giraud, rapporteur. À l'issue de cette « niche » parlementaire du groupe RRDP, je tiens à souligner que l'examen des textes proposés, qui ont tous été votés à l'unanimité, a montré que la recherche du consensus et la pratique du compromis ne sont pas forcément des gros mots. Il arrive que, dans la vie politique française, il y ait en la matière quelques éclaircies, que nous souhaiterions plus nombreuses. *(Applaudissements sur les bancs du groupe radical, républicain, démocrate et progressiste.)*

M. Yannick Favennec. C'est vrai ! Excellent !

M. le président. La parole est à Mme la secrétaire d'État.

Mme Estelle Grelier, secrétaire d'État. Je tiens à saluer à mon tour la qualité du travail de M. le rapporteur. J'ai été heureuse d'accompagner les députés radicaux dans l'examen de deux des textes qu'ils ont présentés dans le cadre de cette niche parlementaire et qui ont été adoptés à l'unanimité. Je salue cette unanimité, ainsi que la qualité du débat.

Je répondrai d'un mot, car l'occasion est tentante, sur la suppression de la clause de compétence générale. Je rappelle que cette disposition avait été inscrite dans la loi de réforme des collectivités territoriales – RCT – en 2010. Sur la clarification des compétences et la suppression de la clause de compétence générale, nous étions, je crois, à peu près calés.

Le problème a été identifié dans le cadre de l'examen parlementaire du texte mais, comme l'a rappelé votre excellent rapporteur, M. Giraud, l'amendement tendant à résoudre ce problème s'était vu opposer la règle de l'entonnoir. Les parlementaires s'étaient en effet saisis de cette question en seconde lecture. Cette règle n'a donc pas permis – comme vous le savez, monsieur Mariani, vous qui êtes un parlementaire très actif – d'introduire une disposition particulière susceptible d'apporter une clarification dans le cadre de l'examen de la loi NOTRE.

Vous évoquez également la proposition de loi Sueur visant à permettre l'application aux élus locaux des dispositions relatives au droit individuel à la formation, que vous avez votée hier à l'unanimité. La clarification de la question des indemnités des présidents et vice-présidents de syndicats intercommunaux avait pour objet de faire œuvre de cohérence en leur appliquant les mêmes délais d'application que ceux qui prévalent pour la suppression des personnalités qualifiées.

En un mot, nous clarifions certaines positions, sur lesquelles nous nous retrouvons du reste unanimement – ce qui, dans mon souvenir de parlementaire, n'a pas toujours été le cas lors des débats sur la loi NOTRE.

Je salue avec vous les professionnels qui luttent contre les incendies, qu'ils soient de forêt ou pas, dont vous avez salué la grande compétence, le dévouement et la bravoure. Je tiens à m'associer à ces encouragements et à ces hommages. Merci à tous. (*Applaudissements sur tous les bancs.*)

3

ORDRE DU JOUR DE LA PROCHAINE SÉANCE

M. le président. Prochaine séance, mardi 15 mars, à quinze heures :

Questions au Gouvernement ;

Discussion, en deuxième lecture, du projet de loi, modifié par le Sénat, pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages.

La séance est levée.

(*La séance est levée à dix-sept heures vingt.*)

La Directrice du service du compte rendu de la séance de l'Assemblée nationale

CATHERINE JOLY



Prix du numéro : 3,90 €
(Fascicules compte rendu et amendements)