

N° 1657

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958
QUATORZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 17 décembre 2013.

AVIS

PRÉSENTÉ

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES SUR LE PROJET DE
LOI, ADOPTÉ PAR LE SÉNAT, *pour l'égalité entre les femmes et les hommes*,

PAR MME MONIQUE ORPHÉ,

Députée.

Voir les numéros :

Sénat : 717, 807, T.A. 808 (2012-2013) 831, 794, 788 et T.A. 214 (2013-2014).

Assemblée nationale : 1380, 1631 et 1663.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	7
I. FACE AUX INÉGALITÉS QUE SUBISSENT LES FEMMES, LE GOUVERNEMENT ET LES PARTENAIRES SOCIAUX SE SONT MOBILISÉS	9
A. LA SITUATION DES FEMMES RESTE AUJOURD’HUI MARQUÉE PAR DES INÉGALITÉS FORTES ET MULTIPLES	9
1. Des femmes plus présentes sur le marché du travail mais en moindre proportion que les hommes	9
2. Des femmes davantage exposées aux emplois atypiques et concentrées sur quelques secteurs d’activité.....	10
3. Des femmes moins bien rémunérées et se heurtant à un « plafond de verre »	12
4. Des femmes assurant majoritairement les responsabilités parentales.....	14
B. UNE MOBILISATION FORTE DU GOUVERNEMENT ET DES PARTENAIRES SOCIAUX	21
1. Les chantiers ouverts par le Comité interministériel aux droits des femmes	21
2. Les feuilles de route des grandes conférences sociales	23
3. Des avancées législatives rapides	24
4. L’accord national interprofessionnel du 19 juin 2013	25
5. Vers une politique intégrée de l’égalité entre les femmes et les hommes.....	26
II. RENFORCER LES OUTILS PERMETTANT D’INSTAURER UNE RÉELLE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	29
A. DES OUTILS JURIDIQUES ET FINANCIERS NOMBREUX MAIS ÉCLATÉS	29
1. L’interdiction des discriminations fondées sur le sexe	29
2. Des obligations de négociation soumises à des sanctions	30
3. Des obligations d’action concernant tous les employeurs	33
4. Des dispositifs facultatifs de promotion de l’égalité.....	35

B. DES OUTILS AUX RÉSULTATS ENCORE INSATISFAISANTS	36
1. Le faible nombre de recours contre les discriminations liées au sexe	36
2. L'effectivité limitée des obligations de négociation	36
3. La montée en puissance progressive des sanctions	38
C. LES AVANCÉES PROPOSÉES PAR LE PROJET DE LOI	39
1. Une négociation de branche plus ambitieuse.....	39
2. Une négociation d'entreprise clarifiée	41
3. Un rapport de situation comparée enrichi	43
4. Une nouvelle sanction : l'interdiction de soumissionner aux marchés publics	45
5. Une meilleure information du Parlement.....	46
III. PARTAGER PLUS ÉQUITABLEMENT LES RESPONSABILITÉS PARENTALES	49
A. LA FRAGILITÉ DES DISPOSITIFS EXISTANTS	49
1. Le régime actuel du congé parental n'est pas exempt de critiques	49
2. Le cadre juridique de la lutte contre les impayés de pensions alimentaires demeure encore perfectible	52
3. Une harmonisation des droits inachevée.....	55
B. LA CONDITION DES FEMMES CONFORTÉE PAR LE PROJET DE LOI..	56
1. Des orientations ambitieuses adaptées à la diversité des situations.....	56
2. Des orientations affirmées par le Sénat	66
TRAVAUX DE LA COMMISSION	75
I. DISCUSSION GÉNÉRALE	75
II. EXAMEN DES ARTICLES	87
<i>Article 1^{er}</i> Objectifs de la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes.....	87
TITRE I^{ER} DISPOSITIONS RELATIVES À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE	88
<i>Article 2 A (nouveau)</i> Remise d'un rapport au Parlement sur l'harmonisation des différents types de congés familiaux existants	88
<i>Article 2 B (nouveau)</i> (art. L. 1225-57 du code du travail) Élargissement du contenu de l'entretien préalable à la reprise d'activité à l'issue d'un congé parental d'éducation	88
<i>Article 2 C (nouveau)</i> (art. L. 2241-7 et L. 3221-6 du code du travail) Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre de la négociation quinquennale sur les classifications professionnelles.....	89
<i>Article 2 D (nouveau)</i> (art. L. 2242-2 du code du travail) Actualisation du rapport de situation comparée lors de la négociation annuelle obligatoire	90

<i>Article 2 E (nouveau)</i> (art. L. 2242-5 et L. 2242-7 du code du travail) Réforme de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.....	90
<i>Article 2</i> (art. L. 531-1, L. 531-4, L. 531-9, L. 531-10, L. 532-2 et L. 552-1 du code de la sécurité sociale) : Réforme du complément de libre choix d'activité : transformation en « prestation partagée d'accueil de l'enfant », dont une part est réservée à l'autre parent.....	92
<i>Articles additionnels après l'article 2</i>	96
<i>Article 2 bis (nouveau)</i> Remise d'un rapport au Parlement sur les effets de la réforme du complément de libre choix d'activité.....	98
<i>Articles additionnels après l'article 2 bis</i>	98
<i>Article 2 ter (nouveau)</i> (art. L. 531-4 et L. 531-4-1 [nouveau] du code de la sécurité sociale) Convention entre Pôle emploi et la Caisse nationale des allocations familiales en faveur des bénéficiaires de la prestation partagée d'accueil de l'enfant non titulaires d'un congé parental d'éducation.....	102
<i>Article 3</i> (art. 8 de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics) : Interdiction de soumissionner aux marchés publics en cas de délit de discrimination ou de méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	102
<i>Article 4</i> (art. 18 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 ; art. 5 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008) : Modification du régime du contrat de collaboration libérale : protection du collaborateur libéral contre la rupture de son contrat en cas de maternité ou de paternité – protection contre les discriminations.....	104
<i>Article 5</i> Expérimentation de l'utilisation du compte épargne-temps pour financer des prestations de service à la personne.....	105
<i>Article 5 bis (nouveau)</i> (art. L. 1132-1 du code du travail) Sanction des discriminations professionnelles fondées sur l'exercice des droits liés à la parentalité.....	105
<i>Article additionnel après l'article 5 bis</i>	105
<i>Article 5 ter (nouveau)</i> (art. L. 2323-47 et 2323-57 du code du travail) Extension du champ du rapport de situation comparée à la sécurité et à la santé au travail.....	106
<i>Article 5 quater (nouveau)</i> (art. L. 3142-1 du code du travail) Extension du congé de quatre jours dont bénéficie tout salarié pour son mariage au salarié qui conclut un pacte civil de solidarité.....	106
<i>Articles additionnels après l'article 5 quater</i>	106
<i>Article 5 quinquies (nouveau)</i> (art. L. 2223-2 du code de la santé publique) Extension du délit d'entrave à l'interruption volontaire de grossesse.....	107

<i>Article 5 sexies (nouveau)</i> Remise d'un rapport au Parlement sur l'indemnisation des périodes de congé maternité des femmes exerçant une profession discontinue	107
<i>Articles additionnels après l'article 5 sexies</i>	107
TITRE II DISPOSITIONS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ	108
<i>Article 6</i> Expérimentation en matière de lutte contre les impayés de pensions alimentaires	108
<i>Article 6 bis (nouveau)</i> (art. L. 2241-1 du code du travail) Extension de la négociation de branche annuelle obligatoire sur les salaires aux mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle	109
<i>Article 6 ter (nouveau)</i> (article L. 2323-57 du code du travail) Analyse par le rapport de situation comparée des niveaux de rémunération des salariés des deux sexes au regard de leurs qualification et ancienneté	109
<i>Article 6 quater (nouveau)</i> (art. L. 2323-57 du code du travail) Insertion au sein du rapport de situation comparée d'un indicateur de promotion par sexe par métier dans une même entreprise	110
<i>Article 6 quinquies (nouveau)</i> (art. L. 214-7 du code de l'action sociale et des familles) Accès prioritaire des bénéficiaires de la prestation partagée d'accueil de l'enfant aux places en établissement d'accueil pour enfants de moins de six ans	110
<i>Article 6 sexies (nouveau)</i> Remise d'un rapport au Parlement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de moins de cinquante salariés	110
<i>Article 6 septies (nouveau)</i> Expérimentation pour deux ans du versement direct à l'assistant maternel du tiers payant du complément de libre choix du mode de garde perçu par les familles modestes	111
<i>Article additionnel après l'article 6 septies</i>	111
ANNEXE : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES	113

INTRODUCTION

« *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* » proclame le troisième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

Rendre effectif ce principe inscrit dans notre texte fondamental, en construisant l'égalité réelle, tel est l'objectif du présent projet de loi. Après les droits civiques reconnus à la Libération et les droits économiques et sociaux acquis à partir des années 1970, il s'agit de mettre en œuvre une troisième génération de droits des femmes, pour que celles-ci bénéficient, dans les faits, des mêmes chances que les hommes.

Ce projet de loi constitue une nouvelle étape des combats menés pour l'égalité, après la loi Neuwirth de 1967, la loi Veil de 1975, la loi Roudy de 1983 et la loi Génisson de 2001, autant d'avancées que votre rapporteure pour avis tient à saluer. La politique de promotion de l'égalité doit désormais irriguer tous les pans de l'action publique et tous les secteurs d'activité. Elle doit se déployer en une approche intégrée, mais plurielle dans son objet, pour agir à la racine des inégalités qui frappent les femmes dans leurs vies professionnelles et privées.

Les cinq titres composant ce projet de loi traduisent la volonté forte du Gouvernement de lutter contre toutes les formes de discriminations qui affectent les femmes. Le titre I^{er} vise à remédier aux inégalités professionnelles entre les sexes, le titre II à réduire la précarité des femmes, le titre III à protéger celles-ci contre les violences et les atteintes à leur dignité, le titre III *bis* à préserver l'autorité partagée, et le titre IV à décliner l'objectif constitutionnel de parité.

Après son adoption en première lecture au Sénat le 17 septembre dernier, ce projet de loi doit maintenant être examiné par l'Assemblée nationale. Il représente des enjeux majeurs, en termes de progrès démocratique, de cohésion sociale mais aussi de croissance économique. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) estime ainsi qu'une diminution de 50 % de l'écart entre les taux d'activité des femmes et des hommes aboutirait à une hausse de 0,3 % du taux de croissance annuel du produit intérieur brut (PIB) par habitant.

Pour toutes ces raisons, la Commission des affaires sociales a décidé de se saisir pour avis des titres I^{er} et II du projet de loi, entrant dans le champ de ses attributions en matière de droit du travail et de la sécurité sociale, ainsi que de l'article 1^{er}, portant définition de la politique globale et ambitieuse que propose de conduire le Gouvernement.

I. FACE AUX INÉGALITÉS QUE SUBISSENT LES FEMMES, LE GOUVERNEMENT ET LES PARTENAIRES SOCIAUX SE SONT MOBILISÉS

Les femmes demeurent aujourd’hui victimes de nombreuses inégalités et subissent un cumul de contraintes dans leurs vies professionnelles et privées. Face à des injustices dont souffre plus de la moitié de la population française, le Gouvernement et, sous son impulsion, les partenaires sociaux se sont mobilisés, depuis plus d’un an, pour mettre en œuvre des mesures visant à faire progresser les droits des femmes.

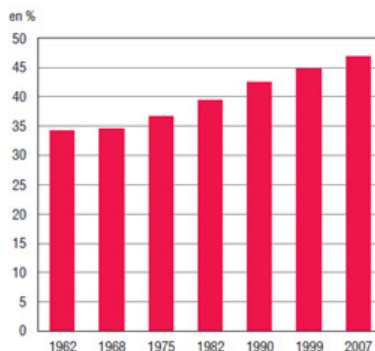
A. LA SITUATION DES FEMMES RESTE AUJOURD’HUI MARQUÉE PAR DES INÉGALITÉS FORTES ET MULTIPLES

Force est de le constater, la situation des femmes reste en 2013 marquée par des inégalités fortes et multiples. Bien que désormais plus présentes sur le marché du travail, elles le sont encore en moindre proportion que les hommes. Elles se trouvent, de plus, davantage exposées aux emplois atypiques, perçoivent des rémunérations plus faibles et leur carrière se heurte toujours à un « plafond de verre ». Elles continuent d’assurer, par ailleurs, la majorité des responsabilités parentales.

1. Des femmes plus présentes sur le marché du travail mais en moindre proportion que les hommes

L’entrée des femmes sur le marché du travail constitue l’une des principales évolutions de la structure de l’emploi en France depuis cinquante ans. Si les femmes ont toujours travaillé, en contribuant à la production domestique ou aux travaux agricoles, elles ont effectué une entrée massive dans le salariat à partir des années 1970. Ainsi, alors qu’en 1962, sur 19 millions de personnes en emploi, on comptait moins de 35 % de femmes, en 2007, sur 25 millions de personnes en emploi, on en compte désormais 47 %⁽¹⁾. Le graphique ci-dessous retrace l’augmentation progressive du taux de féminisation de l’emploi.

PROGRESSION DU TAUX DE FEMINISATION DE L’EMPLOI DEPUIS 1962



Source : « 50 ans de mutations de l’emploi », Insee, 2010.

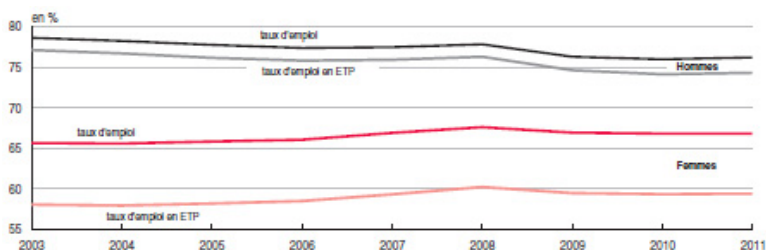
(1) « 50 ans de mutations de l’emploi », Insee, septembre 2010.

Cette augmentation se poursuit actuellement. Ainsi, la croissance de la population active depuis 2005 repose sur celle du nombre de femmes actives, qui augmente chaque année d'environ 110 000 femmes, contre 60 000 hommes ⁽¹⁾. En 2011, les femmes représentent 47,7 % de la population active.

La féminisation de l'emploi résulte de la combinaison de plusieurs facteurs. Il s'agit, tout d'abord, de l'élévation générale du niveau de formation, les filles réussissant mieux à l'école que les garçons. Il s'agit, ensuite, de la nécessité ou de l'intérêt d'un double salaire, avec la montée puis la stabilisation du chômage à un niveau élevé. Il s'agit, enfin, de l'évolution de la place de la femme dans la société, vers une autonomie et une reconnaissance accrues.

Toutefois, bien que la population en emploi soit désormais répartie presque à parts égales entre les femmes et les hommes, un réel écart entre les taux d'emploi au sein de ces deux catégories persiste ⁽²⁾. En effet, en 2011, le taux d'emploi des hommes s'élève à 76 %, alors que celui des femmes n'est que de 67 %, comme l'indique le graphique ci-dessous. Mesurées en équivalent temps plein, les participations à l'emploi des hommes et des femmes apparaissent encore plus éloignées : 74 % contre 59 %.

ÉVOLUTION COMPAREE DES TAUX D'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES



Source : « Le taux d'emploi des hommes et des femmes », Insee, août 2013.

Les femmes se trouvent, en outre, plus souvent en situation de chômage que les hommes : en 2012, le taux de chômage des femmes s'élève à 10 %, contre 9,7 % pour les hommes. Sur la période récente, on constate cependant une réduction de l'écart entre les taux de chômage, principalement dû à la crise économique qui a accéléré les destructions d'emplois dans les secteurs à prédominance masculine, tels que l'industrie et la construction.

2. Des femmes davantage exposées aux emplois atypiques et concentrées sur quelques secteurs d'activité

L'emploi féminin continue, par ailleurs, de présenter de fortes différences avec l'emploi masculin : les femmes sont davantage exposées aux formes

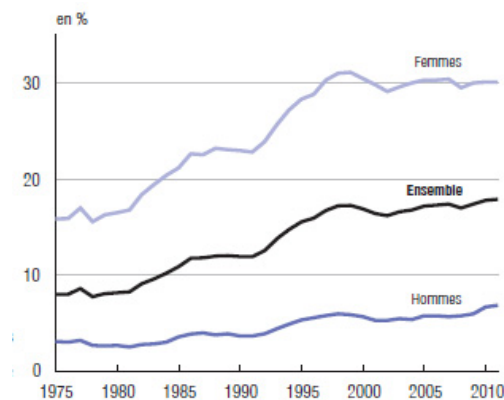
(1) « Une photographie du marché du travail en 2012 », Insee, septembre 2013.

(2) « Le taux d'emploi des hommes et des femmes », Insee, août 2013.

atypiques d'emploi et leur présence sur le marché du travail demeure concentrée sur quelques secteurs d'activité.

En 2012, on observe ainsi que les femmes travaillent pour 10,6 % sous contrat à durée déterminée (CDD), contre 6,5 % des hommes, et pour 30,2 % à temps partiel, contre 6,9 % des hommes. En matière de temps partiel, la situation comparée des femmes et des hommes apparaît donc particulièrement inégale. Comme l'indique le graphique ci-dessous, l'augmentation globale du temps partiel depuis les années 1980 a principalement concerné les femmes. Cet état de fait explique que ces dernières soient davantage affectées par le sous-emploi, défini comme la situation dans laquelle une personne occupant un emploi souhaite travailler davantage. En 2012, parmi les 5,3 % d'actifs se trouvant en situation de sous-emploi, on compte ainsi 71,6 % de femmes.

ÉVOLUTION DE LA PROPORTION D'ACTIFS OCCUPÉS À TEMPS PARTIEL



Source : « France, portrait social – édition 2012 », Insee, novembre 2012

Selon le Conseil économique, social et environnemental, le temps partiel se trouve donc « au carrefour des transformations du marché du travail et des inégalités entre les sexes »⁽¹⁾. Or cette forme d'emploi, plus fréquemment associée à la précarité, ne constituerait plus une modalité transitoire d'insertion professionnelle mais correspondrait désormais à une situation durable, qui pose la question de l'articulation des temps de vie.

L'emploi féminin reste, en outre, concentré sur un nombre limité de secteurs d'activité. En 2012, les femmes travaillent, en effet, à 88 % dans le secteur tertiaire, dont elles représentent 55,1 % des emplois. Au niveau global, près de la moitié des emplois occupés par les femmes relèvent de 12 familles professionnelles, sur 87 au total, alors que, s'agissant des hommes, les 12 premières familles professionnelles ne regroupent que 35,5 d'entre eux. Il existe donc une réelle ségrégation des métiers sur le marché du travail. Le tableau ci-dessous présente les principales professions féminines.

(1) « Le travail à temps partiel », Étude du Conseil économique, social et environnemental, novembre 2013.

PRINCIPALES PROFESSIONS EXERCÉES PAR LES FEMMES EN 2009-2011

(en %)

Famille professionnelle	Population féminine occupée	Population masculine occupée	Part des femmes
Agents d'entretien	7,1	2,7	70,7
Enseignants	5,6	2,6	65,7
Vendeurs	5,2	1,6	74,3
Employés administratifs de la fonction publique (C et assimilés)	5,1	1,7	73,1
Aides à domicile et aides ménagères	4,3	0,1	96,9
Aides-soignants	4,1	0,4	90,2
Infirmiers, sages-femmes	3,9	0,5	88
Secrétaires	3,6	0,1	97,8
Assistants maternels	3,6	0	98,9
Employés administratifs d'entreprise	2,5	0,7	76,1
Cadres services administratifs, comptables et financiers	2,5	2,3	49,3
Employés de la comptabilité	2,4	0,4	84,2
Ensemble de ces 12 familles	49,8	13,1	77,4
Autres familles professionnelles	50,2	86,9	34,3
Ensemble des 87 familles professionnelles	100	100	47,5

Source : « L'égalité entre les femmes et les hommes. Chiffres-clés 2012 », Ministère des droits des femmes.

3. Des femmes moins bien rémunérées et se heurtant à un « plafond de verre »

En plus d'occuper plus souvent des emplois atypiques et concentrés sur quelques secteurs, les femmes perçoivent encore aujourd'hui des rémunérations inférieures à celles des hommes, et se heurtent à un « plafond de verre » dans la progression de leur carrière.

Ainsi, en 2010, dans le secteur privé, les femmes reçoivent un revenu salarial annuel inférieur de 28 % à celui des hommes, contre un écart de 34 % en 1995. Mesuré en termes de salaire horaire, l'écart de rémunération s'établit à 18 % en 2010, contre 21 % en 1995. Ces écarts varient selon les secteurs d'activités : dans le tertiaire, les femmes perçoivent une rémunération annuelle inférieure de 19,6 % à celles des hommes, soit un écart plus important que la moyenne interprofessionnelle. Dans l'industrie, en revanche, cet écart s'élève à 11,7 %. Le tableau ci-dessous récapitule les principales données collectées en la matière.

**ÉCARTS DE REVENU SALARIAL, DE NOMBRE D'HEURES TRAVAILLEES
ET DE SALAIRE HORAIRE PAR SECTEUR EN 2010**

	Proportion de femmes (%)	Proportion de cadres (%)	Revenu salarial annuel net (en euros)			Salaire horaire (en euros)		
			Hommes	Femmes	Écart H/F (%)	Hommes	Femmes	Écart H/F (%)
Tertiaire	49,9	15,1	20 792	15 072	27,5	14,83	11,92	19,6
<i>dont commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles</i>	64,0	7,1	16 120	11 928	26,0	11,51	9,67	15,9
<i>dont action sociale</i>	75,5	3,3	14 055	12 435	11,5	10,39	9,98	4,0
<i>dont activités financières et d'assurance</i>	58,5	34,3	43 565	24 567	43,6	26,13	15,58	40,4
<i>dont activités spécialisées, scientifiques et techniques</i>	51,0	33,6	32 214	20 930	35,0	20,67	14,69	28,9
Industrie	23,2	12,3	23 496	19 069	18,8	14,28	12,61	11,7
<i>dont industrie textile</i>	61,6	9,3	23 025	16 147	29,9	14,18	10,58	25,4
<i>dont industrie pharmaceutique</i>	52,7	23,6	36 191	29 386	18,8	20,51	17,57	14,3
Ensemble	43,3	14,4	21 700	15 603	28,1	14,63	12,03	17,8

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés du privé, hors agriculture et salariés des particuliers-employeurs.

Source : « Le revenu salarial des femmes reste inférieur à celui des hommes », Insee, mars 2013.

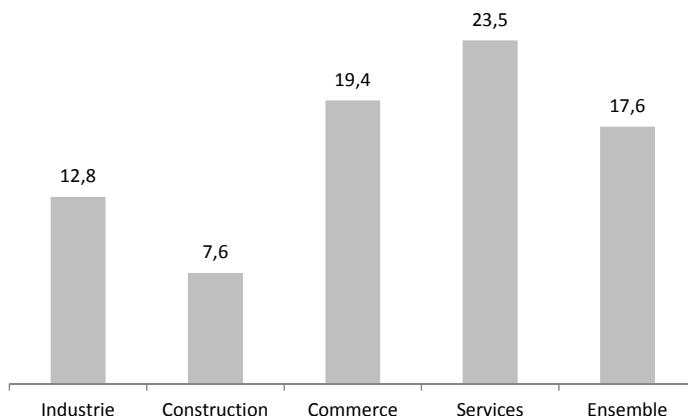
Selon l'Insee, la tendance à la réduction, très limitée, de l'écart salarial s'explique par progression de la part des femmes parmi les cadres : en 2010, près de 35 % des cadres du secteur privé sont des femmes, contre moins de 28 % en 1995. Toutefois, plus de 45 % des femmes occupent encore, en 2012, des postes relevant de la catégorie des employés, dont les revenus sont parmi les plus faibles, ce qui contribue, tout comme la ségrégation professionnelle et le travail temps partiel, au maintien de forts écarts salariaux.

Par ailleurs, à caractéristiques de travail et de poste voisines, un écart de salaire horaire de 9 % subsistait en 2009, qui ne reposerait donc pas sur les spécificités de l'emploi féminin mais sur un phénomène de discrimination à l'encontre des femmes salariées.

Au-delà, les femmes se heurtent à un « plafond de verre » dans leur progression de carrière : en 2009, seules 17,6 % d'entre elles exercent des fonctions de dirigeant salarié d'une entreprise. Cette proportion varie selon les secteurs d'activité : elle s'élève à 23,5 % dans les services, mais se limite à 7,6 % dans la construction. Le graphique ci-dessous présente ces données. De l'avis général, ce « plafond de verre » s'explique par la persistance de stéréotypes culturels dans le monde du travail, ainsi que par les interruptions de carrière, liées aux charges de famille, plus fréquentes chez les femmes.

PART DES FEMMES PARMI LES DIRIGEANTS SALARIÉS EN 2009

(en %)



Source : « L'égalité entre les femmes et les hommes. Chiffres-clés 2012 », Ministère des droits des femmes.

S'agissant des grandes sociétés cotées, la loi du 27 janvier 2011⁽¹⁾ leur impose de respecter, d'ici 2017, un quota de 40 % de sièges dévolus à chaque sexe au sein de leurs conseils d'administration et de surveillance. En janvier 2012, le taux de féminisation de ces instances atteint 22,3 %, contre 10,5 % en 2009, ce qui constitue une amélioration. Cependant, la proportion de femmes exerçant des fonctions exécutives dans les conseils d'administration et de surveillance reste résiduelle par rapport à celle des hommes : elle s'élève à 3,3 %.

4. Des femmes assurant majoritairement les responsabilités parentales

Le rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail, établi par l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) en juin 2011, avait pointé du doigt une « paternité discrète et dissymétrique », les hommes étant moins enclins que les femmes à remettre en cause leur carrière⁽²⁾. Cette situation témoigne d'une inégalité dans le partage des responsabilités, qu'il s'agisse de l'exercice du temps parental comme des responsabilités professionnelles. Cette inégalité apparaît plus flagrante pour les familles modestes.

- *L'inégalité devant l'exercice du temps parental*

La dissymétrie dans le partage des responsabilités familiales se traduit par une inégale répartition non seulement du temps parental, mais aussi des tâches assumées par chacun des membres du couple.

(1) Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

(2) « L'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail », Inspection générale des affaires sociales, juin 2011.

Selon l'Insee, la proportion du travail domestique effectué par les hommes est de 40 % en 2010, cette proportion tombant à 28 % si l'on considère le « noyau dur » de la production domestique (cuisine, ménage, soins matériels aux enfants, entretien du linge, gestion du ménage).

Par ailleurs, le déséquilibre s'accroît avec l'arrivée d'un enfant. Cette situation, déjà mise en lumière dans le rapport précité de l'IGAS, est confirmée par une enquête de l'Insee ⁽¹⁾. Ainsi, une femme vivant en couple et mère d'un ou plusieurs enfants de moins de 25 ans, réalise en moyenne 28 heures par semaine de tâches domestiques relevant du « noyau dur », contre 18 heures pour un homme dans la même situation. À titre de comparaison, une femme seule réalise en moyenne 20 heures de tâches domestiques relevant du « noyau dur », contre 17 heures pour les hommes. L'arrivée d'un ou plusieurs enfants renforce la participation des femmes dans des proportions plus importantes que l'implication des hommes : la Direction de la recherche, des études et de l'évaluation (DREES) note ainsi, qu'à partir de trois enfants le temps parental s'accroît fortement, augmentant d'autant l'écart avec le conjoint ⁽²⁾.

TEMPS HEBDOMADAIRE CONSACRE AU TRAVAIL DOMESTIQUE SELON LE TYPE DE MENAGE, LE SEXE ET LA POSITION DE L'INDIVIDU DANS LE MENAGE

(en heures)

	Périmètre		
	restreint ⁽¹⁾	intermédiaire ⁽²⁾	extensif ⁽³⁾
Femme, seule sans enfant	16	22	27
Homme, seul sans enfant	11	17	23
Femme, en couple, sans enfant	23	29	35
Homme, en couple, sans enfant	9	20	27
Femme, en couple, parent	28	34	41
Homme, en couple, parent	10	18	26
Fille vivant avec deux adultes en couple	7	10	14
Fils vivant avec deux adultes en couple	3	7	12
Femme, mère, famille monoparentale	23	28	34
Homme, père, famille monoparentale	17	22	30
Fille dans une famille monoparentale	6	10	15
Fils dans une famille monoparentale	3	5	8
Femme, autre type de ménage	22	27	31
Homme, autre type de ménage	9	17	23
Ensemble	15	21	27

(1) Cuisine, vaisselle, ménage, rangement, soins matériels aux enfants et personnes dépendantes, linge, gestion du ménage, conduire, accompagner les enfants ou une autre personne.

(2) Périmètre restreint + faire les courses et le shopping, bricolage, jardinage, jeux avec les enfants.

(3) Périmètre intermédiaire + trajets en voiture pour soi-même, promener le chien.

Source : Insee Première, n° 1423, novembre 2012

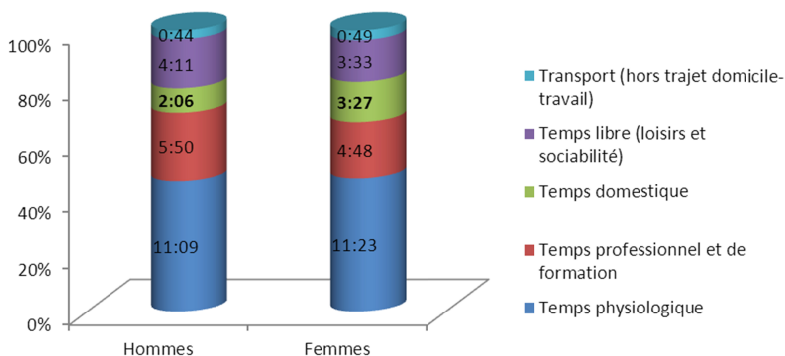
(1) « Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010 », Insee Première, n° 1423, novembre 2012.

(2) « Le temps consacré aux activités parentales », DREES, Études et résultats, n° 841, mai 2013.

À cette inégale répartition du temps parental, s'ajoute une différenciation dans la répartition des tâches. Les activités réalisées ne sont pas exactement les mêmes, les temps parentaux liés aux soins et aux déplacements étant plutôt féminins, les hommes s'investissant plus dans les sphères de sociabilité et de loisirs. Dans son rapport précité, l'IGAS souligne ainsi que « *la forte assignation des femmes au travail ménager se redouble [...] d'une seconde assignation, celle de l'enfermement des femmes dans le « féminin » plus que celui des hommes dans le « masculin » : 88 % du travail ménager des femmes est composé de tâches féminines pour 48 % du travail ménager des hommes* ».

Si l'on constate, d'après les dernières enquêtes, une baisse du temps consacré par les femmes à ces tâches, la raison ne tient pas à une plus grande implication des hommes, mais à des possibilités accrues d'externalisation des tâches comme les gardes d'enfants ou la livraison des courses à domicile. L'écart entre les hommes et les femmes se réduit aujourd'hui mais demeure : il est d'une heure et demie par jour, comme le suggère le graphique ci-après.

UNE JOURNÉE MOYENNE D'UN SALARIÉ EN MÉTROPOLE EN 2010



Source : Insee, enquête Emploi du temps, 2009-2010.

- *L'inégalité devant l'exercice des responsabilités professionnelles*

Ce déséquilibre dans la répartition des tâches se double d'une spécialisation dans la prise en compte des responsabilités professionnelles.

À l'occasion de la naissance d'un enfant, les parents en emploi bénéficient de congés de maternité ou de paternité. Ils peuvent également interrompre plus longtemps leur activité ou réduire leur temps de travail, notamment dans le cadre d'un congé parental d'éducation. Une étude menée par l'Insee en juin 2013 ⁽¹⁾ révèle ainsi des différences de comportement, les femmes étant plus enclines à arrêter leur activité que les hommes. Ainsi, l'enquête révèle qu'au total « environ

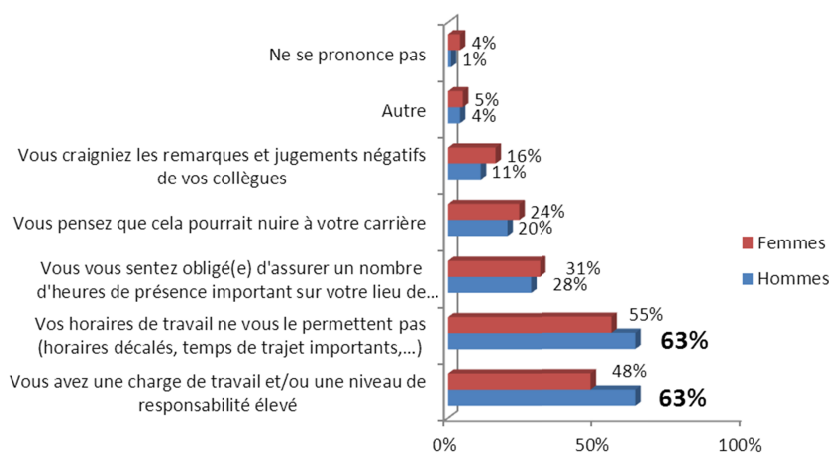
(1) « Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux », Insee Première, n° 1454, juin 2013.

un père sur neuf a réduit ou interrompu son activité professionnelle au moins un mois, contre plus d'une mère sur deux ».

L'attachement des pères au déroulement de leur carrière professionnelle, explique, malgré l'évident succès du congé de paternité, qu'ils ne sont pas intéressés par le recours aux autres congés liés à l'enfant, notamment le congé parental. La même étude souligne, ainsi, que les pères sont peu enclins au congé parental : 98 % des pères interrogés n'ont pas pris de congé parental à temps plein, contre 72 % des mères, et 46 % des pères ont déclaré ne pas être intéressés par le congé parental à temps plein, contre 25 % des mères. Parmi les raisons invoquées pour ne pas en bénéficier, 30 % des pères ont indiqué que la prise du congé aurait causé des problèmes dans leur travail ou pour leur carrière, contre 16 % des femmes. Ainsi, selon une enquête d'opinion menée par Lh2 et le cabinet Équilibres jointe au rapport de l'IGAS précité, « *hommes et femmes s'accordent à 94 %, de part et d'autre, pour considérer que s'ils ne peuvent s'investir davantage dans leur rôle de père et de mère, c'est en raison de leur engagement professionnel* ».

En revanche, les hommes légitiment plus fortement que les femmes cette impossibilité par leur charge de travail, leur niveau de responsabilité et leurs horaires comme le montre le graphique ci-après. Ainsi 63 % des hommes interrogés estiment que leurs horaires de travail ne sont pas compatibles avec la possibilité de prendre un congé parental. La même proportion d'hommes avance également que le niveau de responsabilité élevé ou l'importance des charges de travail, ne leur permettent pas de s'investir davantage.

LES PÈRES ET L'INJONCTION DE CARRIÈRE



Source : Rapport sur la parentalité masculine en entreprise, LH2 – Équilibres, juin 2011.

L'arrivée d'un enfant emporte des conséquences sur l'activité professionnelle des femmes et contribue à leur éloignement du marché du travail.

Une étude de la caisse nationale d'allocations familiales (CNAF) révèle que l'interruption d'activité des mères, après la naissance des enfants, s'accompagne d'effets négatifs sur leur trajectoire professionnelle bien après leur retour à l'activité, ces effets étant d'autant plus importants que la durée d'interruption était longue. L'étude comparative de la situation professionnelle des femmes en 1998 et en 2010 montre que « *l'interruption d'activité est associée à des taux d'emploi, douze ans après la dernière naissance, plus faibles que ceux des mères ayant réduit leur activité ou qui ne se sont pas arrêtées de travailler* ». Ainsi, le taux d'emploi de celles qui se sont arrêtées à la naissance d'un de leurs enfants nés avant 1998 est plus faible, à hauteur de 64 %, que celui de celles qui se sont arrêtées seulement pour leur dernier enfant né en 1998 (81 %). *A contrario*, les taux d'emploi des femmes passées à temps partiel ou n'ayant pas interrompu leur activité professionnelle sont de loin supérieurs : respectivement 94 % et 90 %⁽¹⁾.

Les répercussions de ces choix se font même sentir au-delà les parcours professionnels. L'OCDE, complétant ce constat, souligne ainsi que les interruptions de carrières conduisent, en outre, à un écart de pension de retraite plus important en France que dans la moyenne des pays de l'OCDE : les femmes perçoivent ainsi une pension de retraite inférieure de 39 % à celle des hommes, l'écart étant de 34 % en moyenne pour l'ensemble des pays membres de l'organisation⁽²⁾.

**SITUATION PAR RAPPORT AU TRAVAIL FIN 2010
SELON L'INDICATEUR DE RUPTURE DE TRAJECTOIRES**

(en %)

	% des femmes en emploi	Parmi les actives occupées, % de femmes		
		En contrat à durée déterminée	À temps plein	En temps partiel contraint
Ensemble des mères	77	20	63	13
Selon l'indicateur de rupture de trajectoires				
Inactives	44	38	45	26
Au foyer pour les aînés	64	35	52	22
Au foyer pour la naissance du dernier	81	22	60	14
Passage à temps partiel après la naissance d'un des enfants	94	3	46	11
			70	6
Même activité qu'avant la naissance	90	9	83	5

Source : CREDOC – CNAF, 2011, enquête Trajectoires professionnelles des mères.

(1) « Trajectoires professionnelles des mères, Quels effets des arrêts et réductions d'activité ? », Pauline Domingo et Céline Marc, *politiques sociales et familiales*, n° 108, juin 2012.

(2) « Inégalités hommes femmes : il est temps d'agir », OCDE, décembre 2012.

Dans le rapport précité, l'IGAS avait également souligné que les interactions avec autrui dans le monde du travail freinaient l'investissement des hommes dans une paternité active. Non seulement les hommes craignent une stigmatisation de la part de leur milieu professionnel, mais ils adoptent aussi une attitude conforme aux attentes des employeurs. Ces derniers traitent différemment les hommes et les femmes dans l'exercice de la parentalité, celle-ci étant encore généralement appréhendée comme un enjeu pour les seules femmes. Selon l'enquête « Familles et employeurs » menée en 2005 ⁽¹⁾, 27 % des femmes obtiendraient un temps partiel sur simple demande, contre 14 % des hommes. Dans un récent article, Mme Pascale Pitavy, qui revient sur cette grande enquête, relève que « *les hommes ont le sentiment que le regard que l'entreprise porte sur eux ne change pas avec l'arrivée d'un enfant* ». Ainsi, 85 % d'entre eux estiment que l'arrivée d'un enfant n'a pas amené l'entreprise à reconsidérer leur parcours professionnel, alors que 33 % des femmes associent l'arrivée d'un enfant à un frein dans leur parcours professionnel ⁽²⁾.

- *Une situation aggravée pour les familles modestes*

Avec ou sans congé parental, l'interruption d'activité tend à enfermer dans la précarité les mères peu qualifiées, qui avaient déjà une insertion professionnelle fragile.

En effet, les mères qui décident de prendre un congé parental ont en moyenne plus d'enfants et sont moins qualifiées que celles qui ont continué de travailler. Dans son étude publiée en février 2011 ⁽³⁾, la DREES relève que les mères en congé parental sont deux fois plus nombreuses que les mères qui travaillent, à ne pas avoir le baccalauréat (51 % contre 23 %), et deux fois moins nombreuses à exercer un emploi de cadre ou une profession intermédiaire.

Par ailleurs, la même étude montre que les mères en congé parental se trouvaient dans des situations professionnelles peu compatibles avec la garde des enfants ou chez une assistante maternelle. Ainsi, 64 % des mères en congé parental travaillaient tôt le matin, tard le soir, la nuit ou le week-end. Ce manque souplesse dans l'organisation de leur travail a ainsi conduit ces mères à arrêter de travailler. Or, toujours selon l'étude, le niveau de vie des mères en congé parental est plus faible que celui des mères qui travaillent : 1 100 euros contre 1 700 euros par mois.

Cette situation s'aggrave notamment si l'on considère la situation des femmes inactives ne bénéficiant pas du congé parental. Celles-ci ont plus souvent occupé un emploi précaire et, de fait, n'ont pu bénéficier des conditions d'ancienneté requises pour obtenir un congé parental. On compte ainsi 45 % de

(1) Enquête « Familles et employeurs », Institut national des études démographique (INED), 2005.

(2) « Focus - Une enquête sur la parentalité masculine en entreprise », *Informations sociales*, 2013/2 n° 176, Mme Pascale Pitavy.

(3) « Prendre un congé parental : une décision qui dépend essentiellement du nombre d'enfants et de l'emploi occupé auparavant », *DREES, Études et résultats*, n° 751, février 2011.

mères inactives ayant eu un contrat à durée déterminée ou en intérim, contre 15 % des femmes en congé parental. Selon l'étude de la DREES, leur niveau de vie moyen se situe dans des proportions voisines de 900 euros.

Pour les familles monoparentales, la situation est encore plus précaire. En 2005, on dénombrait 1,76 million de familles monoparentales comprenant 2,84 millions d'enfants. Leur importance était 2,5 fois moindre en 1968, les ruptures d'unions plus fréquentes étant à l'origine de cette croissance massive. Dans sa dernière étude, l'Insee constate que seule la moitié des mères de famille monoparentale occupe un emploi à temps complet, alors qu'elles fournissent en général l'essentiel des revenus du ménage⁽¹⁾. Souvent dans une situation moins favorable sur le marché du travail, elles doivent surmonter à la fois les contraintes liées à leur situation de mères seules – la garde d'enfants en particulier –, et l'impossibilité de compter sur le revenu d'un conjoint pour subvenir aux besoins de la famille. En effet, ce public est le plus souvent confronté au défaut de paiement des pensions alimentaires. Aujourd'hui, 40 % des pensions alimentaires sont versées de façon irrégulière, alors que leur montant représente près d'un cinquième du revenu des ménages.

La pauvreté est désormais le fait des familles monoparentales, qui représentent 20 % des individus vivant sous le seuil de pauvreté équivalent à 60 % du revenu médian. En 2011, 34,6 % des familles monoparentales représentant près de 1,8 million d'individus, essentiellement des femmes avec enfants, disposent de revenus inférieurs au seuil de pauvreté à 60 % du revenu médian, contre 11,7 % des personnes vivant en couple, soit 4,3 millions de personnes.

L'ensemble de ces éléments fait que les familles monoparentales sont aujourd'hui une cible prioritaire des politiques publiques.

(1) « Les familles monoparentales, des difficultés à travailler et à se loger », *Insee Première*, n° 1195, juin 2008.

**NOMBRE ET TAUX DE PERSONNES VIVANT SOUS LE SEUIL DE PAUVRETÉ
SELON LE TYPE DE MÉNAGE**

Types de ménage auxquels appartiennent les individus	Nombre total d'individus (en milliers)	Seuil à 60 %		Seuil à 50 %	
		Nombre d'individus pauvres (en milliers)	Taux de pauvreté (en %)	Nombre d'individus pauvres (en milliers)	Taux de pauvreté (en %)
Individus appartenant à un ménage dont la personne de référence a moins de 65 ans	49 749	7 652	15,4	4 465	9,0
Personnes seules	5 712	1 093	19,1	727	12,7
Familles monoparentales	5 202	1 798	34,6	1 142	22,0
Couples	37 038	4 327	11,7	2 336	6,3
Ménages complexes	1 796	434	24,1	259	14,4
Individus appartenant à un ménage dont la personne de référence a 65 ans et plus	11 461	1 077	9,4	391	3,4
Ensemble des individus	61 210	8 729	14,3	4 855	7,9

Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2011.

B. UNE MOBILISATION FORTE DU GOUVERNEMENT ET DES PARTENAIRES SOCIAUX

Face aux nombreuses inégalités dont les femmes sont encore aujourd'hui victimes, le Gouvernement et les partenaires sociaux se sont fortement mobilisés. La progression des droits des femmes constitue, en effet, un axe prioritaire de la politique menée par le Gouvernement, comme le démontre la création d'un ministère de plein exercice dédié à cette question.

Différentes étapes ont ponctué cette large mobilisation. Avec le Comité interministériel aux droits des femmes, le Gouvernement a engagé des actions propres à atteindre l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes, que les deux grandes conférences sociales de 2012 et 2013 ont permis de conforter. La concrétisation des mesures arrêtées a, ensuite, été rapidement opérée, grâce à la conclusion de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 et à l'adoption d'avancées législatives, que la majorité est maintenant invitée à approfondir à travers le présent projet de loi.

1. Les chantiers ouverts par le Comité interministériel aux droits des femmes

Symbole de la priorité accordée à la lutte contre les inégalités de genre, le Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes s'est réuni, dès le 30 novembre 2012, pour arrêter une série de mesures destinées à élaborer une troisième génération des droits des femmes. Comme l'indique le relevé de décisions du Comité, il s'agit désormais de définir les droits

porteurs d'égalité réelle, après les droits civiques reconnus à la Libération et les droits économiques et sociaux acquis dans les années 1970 et 1980.

Conformément aux recommandations du Comité, le Gouvernement a engagé de multiples actions, autour des six objectifs suivants :

– s'attaquer aux inégalités d'habitude dès le plus jeune âge, avec la conclusion, en février 2013, d'une convention pour l'égalité filles-garçons dans le système éducatif, concernant tous les niveaux d'études, et, pour les plus jeunes, le lancement des modules « ABCD de l'égalité » dans les classes de maternelle et de primaire ;

– alléger les contraintes de la vie quotidienne des femmes et lever les obstacles à l'égalité professionnelle, grâce aux mesures prévues par le présent projet de loi, à la création de 275 000 nouvelles solutions d'accueil de jeunes enfants d'ici 2017, et au déploiement des conventions « Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle » dans neuf régions ;

– placer la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes au cœur de la démocratie sanitaire, avec le remboursement à 100 % de la contraception des mineures et des soins liés à une interruption volontaire de grossesse (IVG) ;

– protéger les femmes contre les violences, avec la création, en février 2013, de la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences (Miprof), puis l'adoption, en novembre dernier, du plan 2014-2016 de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, qui prévoit un doublement des moyens accordés, à hauteur de 66 millions sur trois ans, l'ouverture de 1 650 solutions d'hébergement d'urgence et la limitation du dépôt de mains courantes au profit du dépôt de plaintes, pour ne laisser aucune violence déclarée sans réponse pénale, sanitaire et sociale ;

– décliner l'égalité dans tous les pans de l'action publique, avec l'affirmation d'une exigence de parité dans tous les scrutins politiques, grâce à l'adoption du scrutin binominal pour l'élection des conseils départementaux, à l'abaissement du seuil d'application des listes paritaires pour les élections municipales, et à l'instauration d'une règle d'alternance femmes / hommes entre le candidat et son suppléant aux élections sénatoriales ;

– affirmer les droits des femmes au niveau international, avec la proposition, émise par la France, de mettre en place un nouveau pilier « égalité » dans la gouvernance économique de l'Union européenne, et la levée de l'ensemble des réserves à l'égard de la convention des Nations Unies de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

En un an à peine, ce sont au total plus de 40 mesures de promotion des droits des femmes qui ont été mises en œuvre, signe du très fort engagement du Gouvernement sur cette question.

2. Les feuilles de route des grandes conférences sociales

L'amélioration de la situation des femmes dans le monde du travail a, de plus, constitué une préoccupation centrale des deux grandes conférences sociales, autour des problématiques d'égalité professionnelle et salariale.

La feuille de route issue de la grande conférence de juillet 2012 prévoyait, ainsi, l'ouverture de plusieurs chantiers devant conduire à un renforcement des droits des femmes, qui ont tous été menés depuis.

Il s'agit, tout d'abord, de la souscription d'un engagement tripartite entre l'État et les partenaires sociaux, pour définir des actions de promotion de l'égalité professionnelle. Dans cet objectif, dès septembre 2012, ont été mis place un comité de pilotage national, chargé de réfléchir à une stratégie intégrée en la matière et d'élaborer des outils d'accompagnement des petites entreprises, ainsi que des comités de pilotage régionaux, intervenant en soutien du déploiement d'expérimentations locales.

Il s'agit, ensuite, de l'adaptation de la sanction, par une pénalité financière pouvant atteindre 1 % de la masse salariale, des entreprises employant au moins 50 salariés et non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'action. Après consultation des partenaires sociaux, ce dispositif a été durci par l'article 6 de la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, qui a imposé aux employeurs de déposer les plans d'action auprès de l'autorité administrative.

Il s'agit, également, du lancement d'une négociation sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, devant aborder, en particulier, l'articulation des temps de travail et personnels, ainsi que l'architecture des négociations obligatoires sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette négociation s'est conclue par l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013, décrit ci-dessous.

Il s'agit, enfin, de l'installation d'un groupe de travail sur l'analyse des classifications, pour lutter aux racines des inégalités. Ce groupe de travail a été créé au début de l'année 2013 et un membre de l'IGAS en assure la présidence.

Au cours de la deuxième grande conférence sociale, qui s'est déroulée en juin 2013, il a été décidé d'approfondir les orientations arrêtées lors de la première grande conférence. La feuille de route qui en est issue indique ainsi que, en 2013 et 2014, seront poursuivies ou engagées des mesures :

- pour répondre à la précarité des salariés à temps partiel, qui sont majoritairement des femmes, en réalisant le bilan des dispositions prévues par la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi ;

- pour réfléchir à l'harmonisation des congés familiaux, en termes de conditions d'ouverture, d'indemnisation et de portabilité ;

– pour garantir le principe « à travail égal, salaire égal » et revaloriser les emplois à prédominance féminine, grâce à un examen transversal des grilles de classification ;

– pour accroître les outils de lutte contre les discriminations, par la mise en place d'un groupe de travail paritaire.

3. Des avancées législatives rapides

Afin de mettre en œuvre les décisions prises dans le cadre du Comité interministériel aux droits des femmes du 30 novembre 2012 et des deux grandes conférences sociales, le Gouvernement a présenté au Parlement plusieurs projets de loi, dont l'adoption a permis des avancées législatives rapides.

En matière de droit du travail, la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a, tout d'abord, amélioré la protection des victimes de tels agissements, en rétablissant et redéfinissant le délit de harcèlement sexuel, sous deux formes distinctes. Elle a incriminé tant la répétition d'actes à connotation sexuelle que le « chantage sexuel », et punit ces faits de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

La loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir a, ensuite, renforcé le dispositif de sanction des obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle, et celle du 1^{er} mars 2013, portant création du contrat de génération, a imposé que l'accord collectif instituant ce contrat prenne en compte les objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Puis, la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a procédé à un encadrement du travail à temps partiel, en instaurant notamment une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires, une meilleure rémunération des premières heures complémentaires effectuées, ainsi que la possibilité de réaliser pour le salarié, dans le cadre défini par un avenant au contrat de travail, des compléments d'heures au-delà de sa durée initiale de travail.

Le projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a constitué une autre occasion de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans le cadre du dispositif des carrières longues, il est prévu que tous les trimestres de maternité, dans la limite d'un par enfant, seront réputés cotisés. Le projet de loi propose également de faciliter l'acquisition de trimestres pour les assurés à faible rémunération et exerçant une activité à temps partiel réduit. Il s'agit de baisser le seuil de validation d'un trimestre à 150 heures de SMIC au lieu de 200 heures, et de permettre le report sur l'année suivante des cotisations non utilisées pour valider un trimestre. Cette mesure profitera avant tout à des femmes, qui occupent la majorité des temps partiels.

Les lois de financement de la sécurité sociale ont, enfin, adapté plusieurs dispositifs existants, afin de mieux prendre en considération l'exercice de la parentalité.

La loi du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013 a ainsi procédé à la transformation du congé de paternité en un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, afin de tenir compte de l'évolution des modèles familiaux. L'article 94 étend le bénéfice du congé de paternité au conjoint de la mère de l'enfant, à la personne vivant maritalement avec elle ou ayant conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) avec elle. Sont donc visés par cette mesure, d'une part, les couples hétérosexuels, au sein desquels le compagnon de la mère n'est pas le père de l'enfant, d'autre part, les couples homosexuels féminins, au sein desquels l'une des deux partenaires a donné naissance à un enfant.

Le projet de loi de financement pour 2014, quant à lui, contient des mesures propres à pallier l'effet faiblement redistributif des prestations familiales, enjeu démontré par la Cour des comptes, dans son rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale de septembre 2012. Il propose ainsi de recentrer certaines prestations sous conditions de ressources sur les familles en ayant le plus besoin par :

– la création d'un complément familial majoré pour les familles nombreuses vivant sous le seuil de pauvreté. Environ 400 000 familles bénéficieront de cette mesure, qui représentera, dès 2014, une augmentation mensuelle de l'ordre de 17 euros par mois (soit 204 euros par an) en métropole, et de 10 euros par mois (soit 120 euros par an) dans les départements d'outre-mer ;

– la modulation de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant selon les ressources. Ses bénéficiaires les plus aisés verront son montant diminué de moitié, tandis que ses bénéficiaires les plus modestes continueront de la percevoir à taux plein. La diminution de moitié de l'allocation de base devrait concerner 10 % des familles éligibles, soit près de 180 000 d'entre elles ;

– la suppression du complément de libre choix d'activité (CLCA) majoré. Actuellement, les parents qui ne sont pas éligibles à l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant, en raison de revenus supérieurs au plafond de ressources, peuvent bénéficier d'un montant de CLCA majoré équivalent à cette allocation de base. Cette majoration, favorable aux familles les plus aisées, soit 10 % des bénéficiaires du CLCA, génère une situation qui va à l'encontre de toute logique redistributive.

4. L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013

Conformément aux orientations arrêtées lors de la grande conférence sociale de 2012 et après neuf mois de discussion, les partenaires sociaux ont signé, le 19 juin 2013, un accord national interprofessionnel (ANI) intitulé « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle », qui comporte de nombreuses avancées. Cet accord a été conclu pour une durée déterminée de trois ans, ses signataires ayant prévu d'examiner, au terme de cette période et après évaluation, les suites qu'ils entendent lui donner.

L'égalité professionnelle en constitue l'une des dimensions prégnantes et transverses. L'ANI consacre, en effet, plusieurs articles destinés à réaliser cet objectif :

– l'article 4 propose ainsi de rendre plus simple et plus efficace la négociation annuelle portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en procédant à l'articulation, aujourd'hui imparfaite, des deux négociations d'entreprise portant sur ce sujet ;

– l'article 5 vise à favoriser une utilisation dynamique du rapport de situation comparée, autour des propositions qui seront émises par un groupe de travail national paritaire ;

– l'article 6 invite les entreprises à mettre en place un indicateur de promotion sexuée, pour suivre en interne l'évolution des taux de promotion des femmes et des hommes par métier ;

– l'article 8 a pour but d'améliorer la gestion de la carrière des salariés bénéficiant d'un congé parental d'éducation, grâce à la mise en place d'un entretien avec l'employeur pour faciliter le retour à l'emploi et au lancement d'études, par branche, des possibilités d'adapter les formations ou de simplifier les démarches de valorisation des acquis de l'expérience pour les salariés ayant pris un tel congé ;

– l'article 9 apporte le soutien des partenaires sociaux à l'exercice de la parentalité, les hommes devant bénéficier autant que les femmes de leurs droits aux congés liés à la parentalité ou des dispositifs d'articulation des temps établis par les entreprises.

La conciliation entre vie professionnelle et privée fait également l'objet d'une attention particulière, avec deux articles dédiés :

– l'article 10 prévoit ainsi de réduire les écarts d'évolution de carrière résultant d'un emploi à temps partiel, les entreprises devant notamment veiller à ce que les postes à responsabilité soient accessibles aux salariés à temps partiel ;

– l'article 11 vise à favoriser une meilleure conciliation entre vie personnelle et professionnelle par une articulation adaptée des temps, avec l'ouverture, début 2014, d'une réflexion portant sur l'harmonisation des conditions d'ouverture et d'indemnisation des congés parentaux et personnels existants, ainsi que des modalités possibles de leur portabilité.

5. Vers une politique intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes

De nombreuses mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ont donc, d'ores et déjà, été déployées. Le présent projet de loi vise à poursuivre cette dynamique, dans une logique transversale.

L'**article 1^{er}** traduit ainsi la volonté du Gouvernement de construire une approche intégrée et pluripartite de la politique de l'égalité entre les femmes et les

hommes. Cet article en confie, tout d'abord, la responsabilité de la mise en œuvre et de l'évaluation à la fois à l'État, aux collectivités territoriales et aux établissements publics. Il affirme, ensuite, que cette politique doit comporter des actions intervenant dans de multiples domaines, publics comme privés, à savoir :

– des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et la mixité dans les métiers ;

– des actions de lutte contre la précarité des femmes ;

– des actions tendant à faciliter un partage équilibré des responsabilités parentales ;

– des actions pour mieux articuler les temps de vie ;

– des actions destinées à prévenir les stéréotypes sexistes ;

– des actions de prévention et de protection contre les atteintes à la dignité des femmes ;

– des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes ;

– des actions en faveur de l'égal accès aux mandats électoraux et aux fonctions électives, l'inscription de cette catégorie d'actions dans l'article 1^{er} résultant d'un amendement de la Présidente de la Délégation aux droits des femmes du Sénat ⁽¹⁾ ;

– des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse (IVG), l'inscription de cette catégorie d'actions dans l'article 1^{er} découlant d'un amendement du groupe communiste républicain et citoyen du Sénat ⁽²⁾.

L'article 1^{er} traduit donc l'adoption par la France de la démarche de « *gender mainstreaming* », prônée par l'Union européenne, qui a pour objectif d'intégrer la question de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'ensemble des politiques publiques et secteurs d'activité.

Toutefois, la hiérarchie des actions retenue par l'article 1^{er} n'apparaissant pas satisfaisante, la commission a adopté un amendement AS 65 de votre rapporteure pour avis procédant à sa modification, afin que les mesures destinées à prévenir les stéréotypes sexistes, matrice des discriminations, et à protéger les femmes contre les atteintes à leur dignité et contre les violences constituent les premiers axes de la politique intégrée d'égalité.

(1) Amendement n° 7 rect. présenté par Mme Gonthier-Maurin et adopté lors de la séance publique du 16 septembre 2013.

(2) Amendement n° 132 présenté par Mme Cukierman et adopté lors de la séance publique du 16 septembre 2013.

II. RENFORCER LES OUTILS PERMETTANT D'INSTAURER UNE RÉELLE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Premier volet de mise en œuvre de la politique intégrée d'égalité entre les femmes et les hommes, le présent projet de loi vise, tout d'abord, à renforcer les outils permettant d'instaurer une réelle égalité professionnelle.

Si le code du travail comporte aujourd'hui de multiples dispositifs, de nature variée, poursuivant cet objectif, leurs résultats demeurent encore insatisfaisants. Ils n'ont, en effet, pas conduit à une amélioration sensible de la situation des femmes sur le marché du travail. Le présent projet de loi propose donc de les faire évoluer, pour accroître leur effectivité, les enrichir et durcir les sanctions applicables.

A. DES OUTILS JURIDIQUES ET FINANCIERS NOMBREUX MAIS ÉCLATÉS

Le code du travail prévoit actuellement de nombreux outils juridiques et financiers, destinés à promouvoir l'égalité professionnelle et salariale, qui apparaissent, toutefois, éclatés. Il s'agit, en effet, tant de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, que d'obligations de négocier et d'agir, imposées aux branches et aux entreprises, et de mesures diverses de soutien des pouvoirs publics.

1. L'interdiction des discriminations fondées sur le sexe

Le code du travail affirme, tout d'abord, un principe d'interdiction des discriminations fondées sur le sexe.

Cette interdiction s'applique à tous les stades du contrat de travail, de sa conclusion à sa rupture, et concerne l'ensemble des mesures qui peuvent bénéficier au salarié. L'article L. 1132-1 prévoit, en effet, qu'aucune personne « *ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, [...] notamment en matière de rémunération, [...] de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat* » en raison de son sexe.

Le code du travail prohibe également les différences de traitement entre les femmes et les hommes pour l'embauche et l'exécution du contrat de travail, et prescrit la nullité de toute clause créant des inégalités sur le fondement du sexe des salariés.

Ainsi, sous peine d'encourir une sanction d'un an d'emprisonnement et de 3 750 euros d'amende, l'article L. 1142-1 énonce que nul ne peut :

– mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;

– refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse, sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

– prendre des mesures en considération du sexe ou de la grossesse, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

L'article L. 1142-3 frappe, ensuite, de nullité toute clause d'une convention collective ou d'un contrat de travail, réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou des salariés, en fonction du sexe.

S'agissant plus particulièrement de l'égalité salariale, l'article L. 3221-2 enjoint à tous les employeurs d'assurer « *pour un même travail ou pour un travail de valeur égale* », une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Selon le code du travail, constituent des travaux de valeur égale, ceux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. Pour mettre en œuvre le principe d'égalité salariale, l'article L. 3221-6 précise que :

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

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

2. Des obligations de négociation soumises à des sanctions

Au-delà de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, le code du travail a imposé aux branches et aux entreprises, plusieurs obligations de négocier pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, que le législateur a assorties de sanctions juridiques et financières.

- *Les négociations obligatoires de branche*

Les branches sont, tout d'abord, tenues de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- dans la négociation annuelle sur les salaires, aux termes de l'article L 2241-1 ;

- dans la négociation quinquennale sur la révision des classifications, aux termes de l'article L. 2241-7.

Ces deux négociations doivent également viser à définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, en vertu de l'article L. 2241-9.

À défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la négociation sur la suppression des écarts de rémunération s'engage automatiquement dans les 15 jours suivant la demande d'un syndicat représentatif. En cas de persistance de l'absence de négociation ou si celle-ci ne se tient pas sérieusement et loyalement, une commission mixte paritaire est convoquée à l'initiative du ministre du travail.

En outre, l'article L. 2241-3 soumet les branches à une obligation spécifique de négocier, tous les trois ans, sur des dispositifs tendant à assurer l'égalité professionnelle et sur des actions de rattrapage pour remédier aux inégalités constatées. Les discussions doivent, notamment, aborder les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et d'emploi et, en particulier, celles que connaissent les salariés à temps partiel.

- *Les négociations obligatoires d'entreprise*

Les entreprises se trouvent également assujetties à plusieurs obligations de négocier en matière d'égalité professionnelle.

Aux termes de l'article L. 2242-5, les employeurs doivent, tout d'abord, engager une négociation concernant les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, et les mesures permettant de les atteindre. Celle-ci doit *a minima* porter sur les cibles de progression suivantes :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, et à la promotion professionnelle ;

- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ;

- les conditions de travail et d'emploi dans l'entreprise ;

– concernant les salariés à temps partiel, les conditions dans lesquelles l’employeur peut prendre en charge tout ou partie des cotisations d’assurance vieillesse supplémentaires permettant le maintien du niveau de cotisation à hauteur du salaire de temps plein.

En cas de conclusion d’un accord, la périodicité de la négociation, normalement d’un an, est allongée à trois ans.

Sans préjudice des résultats de cette première négociation, l’article L. 2242-6 prévoit que l’objectif d’égalité professionnelle doit être pris en compte et évoqué dans toutes les négociations obligatoires en entreprise, à savoir aussi bien celles traitant de la durée et de l’organisation du temps de travail, que de la prévoyance maladie, l’intéressement, la participation, l’épargne salariale et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Plus particulièrement, en vertu de l’article L. 2242-7, la négociation annuelle sur les salaires doit comprendre un volet définissant et programmant de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. À l’instar des dispositions applicables aux branches, ce même article énonce que, à défaut d’initiative de la partie patronale dans l’année suivant la promulgation de la loi du 23 mars 2006 relative à l’égalité salariale entre les femmes et les hommes, la négociation s’engage automatiquement dans les 15 jours suivant la demande d’un syndicat représentatif dans l’entreprise.

Initialement, cette loi imposait également la suppression effective des écarts de rémunération au 31 décembre 2010 au plus tard, une date butoir qui a été supprimée par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

- *Des sanctions juridiques et financières*

Afin d’assurer le respect de ces obligations de négociation, le code du travail a instauré des sanctions juridiques et financières en cas de manquement des branches et des entreprises.

S’agissant des branches, l’article L. 2261-22 indique que, pour pouvoir être étendue, une convention de branche conclue au niveau national doit comporter des clauses relatives à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la suppression des écarts de rémunération, et aux mesures tendant à remédier aux inégalités constatées.

S’agissant des entreprises, l’article L. 2231-6 subordonne le dépôt auprès de l’autorité administrative, des accords collectifs sur les salaires, à la transmission conjointe d’un procès-verbal d’ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignnant les propositions respectives des parties.

De surcroît, l’article L. 2242-5-1 inflige une pénalité financière, correspondant à 1 % de la masse salariale, aux entreprises employant au moins

50 salariés et qui ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'action.

3. Des obligations d'action concernant tous les employeurs

Le code du travail soumet également l'ensemble des employeurs à des obligations positives d'action en matière égalité professionnelle, que leur entreprise soit dotée ou non d'institutions représentatives du personnel.

- *L'établissement d'un rapport de situation comparée*

Aux termes de l'article L. 2323-57, chaque année, dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur transmet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il doit être établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, relatifs aux rémunérations pratiquées ou aux bénéficiaires de formations par exemple, définis par décret ⁽¹⁾ et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. De plus, lorsque des actions prévues par le rapport de l'année précédente ou demandées par le comité d'entreprise n'ont pas été réalisées, le rapport de l'année écoulée donne les motifs de cette inexécution. Une fois soumis à l'avis motivé du comité d'entreprise, le rapport doit être transmis à l'inspecteur du travail et tenu à la disposition de tous les salariés.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée ne constitue pas un rapport à part, mais s'intègre au rapport sur la situation économique de l'entreprise, qui doit être remis chaque année au comité d'entreprise. Aux termes de l'article L. 2323-47, ce rapport doit, en effet, comporter une analyse de la situation respective des femmes et des hommes sur des thèmes identiques à ceux retenus pour les entreprises 300 salariés et plus.

- *L'édiction d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle*

Dans les entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier sur l'égalité professionnelle, lorsqu'aucun accord collectif n'a pu être conclu,

(1) L'article R. 2323-12 énumère les indicateurs et données devant figurer et être analysés dans le rapport de situation comparée.

l'employeur doit établir unilatéralement un plan d'action, fondé sur le rapport de situation comparée.

En vertu des articles L. 2323-57, pour les entreprises de 300 salariés et plus, et L. 2323-47, pour les entreprises de moins de 300 salariés, ce plan d'action, destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, doit :

- évaluer les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée ;
- déterminer les objectifs de progression prévus pour l'année à venir ;
- contenir une définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et estimer leur coût.

Une synthèse de ce plan d'action doit, de plus, être portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle doit être également publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

L'article 6 de la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir a imposé aux employeurs de déposer le plan d'action auprès de l'autorité administrative, afin d'améliorer l'information de celle-ci sur les mesures prises par les entreprises. Cette bonne information apparaît d'autant plus nécessaire que, depuis le 1^{er} janvier 2012, les entreprises de 50 salariés et plus doivent être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, sous peine de se voir infliger une pénalité financière de 1 % de leur masse salariale.

● *Le déploiement de mesures en faveur de l'égalité professionnelle*

Les obligations d'action en matière d'égalité professionnelle ne concernent pas uniquement les entreprises pourvues de représentants du personnel ou soumises aux obligations de négociation : le code du travail impose à tout employeur de déployer des mesures de promotion de l'égalité.

L'article L. 1142-5 affirme, ainsi, qu'il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de les atteindre :

- dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
- dans les entreprises non soumises aux obligations de négocier ;
- dans les entreprises non couvertes par un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

L'ensemble des entreprises se trouve donc assujéti à des obligations de négociation ou d'action, afin de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

4. Des dispositifs facultatifs de promotion de l'égalité

Au-delà, le code du travail offre une palette de dispositifs facultatifs en vue d'inciter les entreprises à développer des démarches en faveur de l'égalité professionnelle.

- *La mise en œuvre de mesures temporaires de rattrapage*

L'article L. 1142-4 permet ainsi aux employeurs de prendre des mesures temporaires au seul bénéfice des femmes, visant à rétablir l'égalité de leurs chances par rapport aux hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui les affectent.

Ces mesures doivent être mises en place soit par voie de dispositions réglementaires, prises dans les domaines du recrutement ou de la formation par exemple, soit par voie de conventions de branches ou d'accords collectifs étendus, soit par l'application du plan pour l'égalité professionnelle.

- *Le contrat pour la mixité des emplois*

Les entreprises ont également la possibilité de conclure un contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui ouvre le bénéfice d'une aide de l'État. Ce contrat ne peut intervenir qu'après la conclusion d'un accord collectif ou l'adoption d'un plan pour l'égalité professionnelle, ou l'édition de mesures en faveur de la mixité des emplois.

Il doit comporter des mesures de sensibilisation, d'embauche, de formation, de promotion et d'amélioration des conditions de travail visant à diversifier les emplois occupés par les femmes. Les représentants du personnel doivent être régulièrement informés de l'exécution des engagements souscrits par l'employeur, et une évaluation de leur réalisation doit être menée au terme du contrat.

Le montant de l'aide financière de l'État est calculé selon des pourcentages variables en fonction de la nature et du contenu des actions. Il peut atteindre, par exemple, 50 % du coût d'investissement en matériel lié à la modification de l'organisation du travail. Si l'employeur ne respecte pas le contrat, l'aide de l'État fait l'objet d'un ordre de reversement.

- *La convention d'étude sur l'égalité professionnelle*

Enfin, les entreprises de moins de 300 salariés se voient offrir la faculté de conclure une convention avec l'État, pour bénéficier d'une aide leur permettant de

faire procéder à une étude portant sur leur situation en matière d'égalité professionnelle et les mesures à prendre pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Cette aide peut atteindre jusqu'à 10 700 euros.

B. DES OUTILS AUX RÉSULTATS ENCORE INSATISFAISANTS

Les résultats produits par l'ensemble des outils prévus par le code du travail ne se révèlent, toutefois, pas satisfaisants à trois égards. Le nombre de recours qui peuvent être exercés contre les discriminations liées au sexe apparaît, tout d'abord, très faible. Les obligations de négocier, imposées aux branches et aux entreprises, manquent, ensuite, encore d'effectivité. Enfin, le dispositif de sanction des entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'égalité commence à peine à monter en puissance.

1. Le faible nombre de recours contre les discriminations liées au sexe

Face aux discriminations liées au sexe ou à l'état de grossesse, les femmes salariées peuvent saisir le Défenseur des droits, autorité constitutionnelle indépendante compétente en la matière et bénéficiant de pouvoirs d'investigation. Celui-ci peut procéder à une résolution amiable des différends, proposer une transaction ou, en cas d'infraction, informer le procureur de la République.

D'après les données communiquées par le Défenseur des droits, le nombre de saisines individuelles sur le fondement de ces deux motifs de discrimination demeure très faible. En 2011, elles représentent 8,4 % des saisines, comme l'indique le tableau ci-dessous. Par ailleurs, le Défenseur des droits a présenté des observations devant des juridictions à 14 reprises en 2012 pour ces deux motifs, sur 90 interventions au total.

LES SAISINES INDIVIDUELLES DU DÉFENSEUR DES DROITS POUR DES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LE SEXE ET LA GROSSESSE

Critères de réclamation	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sexe	86	203	372	347	668	562	303
Grossesse	–	–	–	126	259	618	388
Total	86	203	372	473	927	1 180	691
Tous critères	1 410	4 058	6 222	8 705	10 545	12 467	8 183
% critères sexe et grossesse	6,1 %	5,0 %	6,0 %	5,4 %	8,8 %	9,5 %	8,4 %

Source : Rapport annuel 2011 du Défenseur des droits.

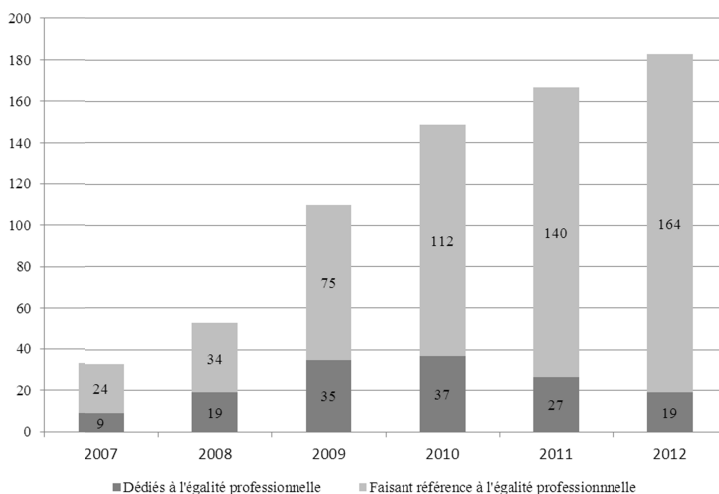
2. L'effectivité limitée des obligations de négociation

L'effectivité des obligations de négociation sur l'égalité professionnelle apparaît, de plus, limitée, tant au niveau des branches que des entreprises.

- *L'évolution contrastée des accords de branche sur l'égalité*

En 2012, sur 1 265 accords de branche, seuls 19 textes sont dédiés à l'égalité professionnelle et 164 y font référence. Si le nombre d'accords évoquant l'égalité professionnelle apparaît en augmentation ces dernières années, passant de 140 accords en 2011 à 164 en 2012, celui des accords spécifiquement consacrés à cette question connaît une réelle diminution, passant de 27 accords en 2011 à 19 en 2012. Le graphique ci-dessous retrace cette évolution contrastée.

NOMBRE D'ACCORDS DE BRANCHE PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE



Source : Bilan annuel de la négociation collective pour 2012.

S'agissant de la qualité du contenu des accords de branche, seuls 8 des 19 textes dédiés à l'égalité professionnelle ont fait l'objet d'une extension sans réserves de la part de l'autorité administrative. Selon la Direction générale du travail (DGT), l'analyse des accords conclus en 2012 révèle des insuffisances récurrentes liées aux difficultés rencontrées par certaines branches pour poser un diagnostic des écarts salariaux, programmer des mesures opérationnelles de résorption, et suivre la mise en œuvre des plans d'action dans la durée.

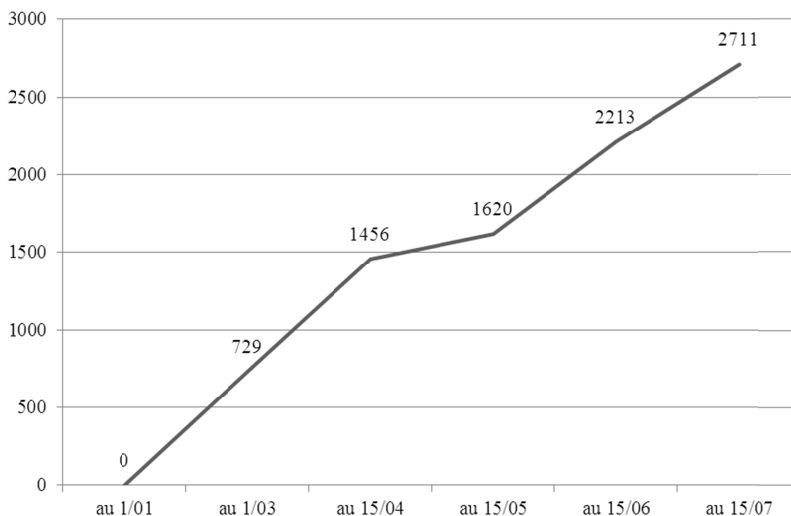
- *La mise en œuvre réduite de leurs obligations par les entreprises*

La mise en œuvre de l'obligation de négocier ou, à défaut, d'établir un plan d'action par les entreprises reste, en outre, très réduite. D'après les données transmises par le ministère du travail, au 15 juillet 2013, seules 23 % des entreprises assujetties sont couvertes par un accord ou un plan d'action en faveur de l'égalité. Toutefois, ce pourcentage global recouvre des réalités différentes en fonction de la taille des entreprises. En effet, si 59 % des entreprises de plus de 1 000 salariés et 44 % de celles employant 300 et 1 000 salariés ont conclu un

accord ou édicté un plan d'action, seul 19 % de celles comprenant entre 50 et 300 salariés ont rempli leur obligation.

Néanmoins, sous l'action volontaire du Gouvernement, on observe une progression régulière du taux de couverture depuis le 1^{er} janvier dernier, qui devrait se poursuivre jusqu'à la fin de l'année. Le graphique ci-dessous retrace l'évolution du nombre d'accords et de plans d'action déposés en 2013.

NOMBRE D'ACCORDS ET DE PLANS D'ACTION DÉPOSÉS EN 2013



Source : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Par ailleurs, selon le Conseil économique, social et environnemental, en février 2011, seule la moitié des entreprises soumises à l'obligation de produire un rapport de situation comparée s'y était conformée, ce qui n'apparaît pas satisfaisant ⁽¹⁾.

3. La montée en puissance progressive des sanctions

Enfin, l'application des sanctions juridiques et financières prévues par le code du travail demeurait jusqu'à présent « *extrêmement rare* », d'après l'Inspection générale des affaires sociales ⁽²⁾. Cette situation évolue depuis peu, cependant, grâce aux mesures d'amélioration des contrôles adoptées par la majorité.

(1) « Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes », Conseil économique, social et environnemental (CESE), mars 2012.

(2) « La politique d'égalité professionnelle en France », Inspection générale des affaires sociales (IGAS), janvier 2013.

S'agissant des accords de branches, l'administration pratique encore des extensions avec réserves, et n'oppose des refus aux partenaires sociaux que de manière occasionnelle. À titre d'exemple, en 2012, sur 19 accords de branche déposés, 10 ont fait l'objet d'une extension avec réserve, et un seul d'un refus d'extension.

Au niveau des entreprises, l'instauration d'une obligation de dépôt des plans d'action auprès de l'administration depuis la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, a, toutefois, permis une nette progression des contrôles. Ainsi, au 15 juillet 2013, sur les 402 mises en demeure effectuées depuis l'entrée en vigueur de la pénalité, 156 ont été prononcées depuis le 1^{er} janvier 2013, dont 110 pour absence d'accord ou de plan d'action et 46 pour non-conformité de ces documents. De plus, ont été infligées les 4 premières pénalités financières.

C. LES AVANCÉES PROPOSÉES PAR LE PROJET DE LOI

Face aux difficultés constatées, le présent projet de loi propose de nombreuses avancées en matière d'égalité professionnelle. Il accroît ainsi la portée et l'ambition de la négociation de branche, clarifie la négociation d'entreprise, enrichit le rapport de situation comparée, crée une nouvelle sanction, résidant dans l'interdiction de soumissionner aux marchés publics, et améliore l'information du Parlement.

1. Une négociation de branche plus ambitieuse

Le projet de loi propose, tout d'abord, de réformer le contenu des obligations de négocier, auxquelles les branches se trouvent assujetties, afin d'en accroître la portée et l'ambition.

- *Le renforcement de la négociation quinquennale sur les classifications*

À l'initiative du Gouvernement⁽¹⁾, le Sénat a introduit un **article additionnel 2 C** visant à renforcer la négociation quinquennale sur les classifications.

En vertu de l'article L. 2241-7 du code du travail, les branches sont en effet tenues de se réunir, tous les cinq ans, pour examiner les classifications d'emplois, et les réviser, si nécessaire, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle. Lors de cette réunion, sont ainsi établies ou modifiées des grilles de référence, servant ensuite de base aux discussions salariales dans les entreprises.

(1) Amendement n° 180 présenté par le Gouvernement et adopté lors de la séance publique du 16 septembre 2013.

La négociation sur les classifications constitue donc un outil à très fort potentiel pour revaloriser les emplois aujourd'hui à prédominance féminine, et permettre la mise en œuvre du principe « *à travail de valeur égal, salaire égal* ».

À cet égard, l'article 13 de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 avait proposé un triple élargissement du périmètre de cette négociation :

– en érigeant en priorité, pour les branches, la réduction des écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes, objectivement constatés ;

– en permettant, à cet effet, d'engager des actions spécifiques de rattrapage progressif et limitées dans le temps ;

– en imposant une analyse, au cours du réexamen des classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail, afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre.

L'article additionnel 2 C transcrit cet élargissement dans le code du travail, en complétant l'article L. 2241-7. Toutefois, à l'initiative de la rapporteure pour avis de la Commission des affaires sociales⁽¹⁾, le Sénat a choisi d'imposer aux branches d'inclure, dans les accords relatifs aux classifications, des actions spécifiques de rattrapage, alors que l'ANI du 1^{er} mars 2004 leur en offre seulement la possibilité, et de supprimer le caractère progressif et limité dans le temps de ces actions prévu par l'ANI.

À l'initiative de votre rapporteure pour avis, la commission a, par ailleurs, adopté un amendement AS 50 complétant le champ de cette négociation quinquennale, en prescrivant aux branches de prendre en compte, dans leurs discussions, l'objectif de mixité des emplois. Il s'agit, en effet, d'une dimension essentielle de la politique de promotion de l'égalité professionnelle, qui n'a, jusqu'à présent, pas connu de traduction concrète et opérationnelle dans le code du travail.

Parallèlement, l'article additionnel 2 C modifie l'article L. 3221-6 pour prévoir que les catégories et les critères de classification doivent être « *établis selon des normes qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2* », à savoir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Cet article offre ainsi cadre opérationnel pour mettre en œuvre la décision, prise par les partenaires sociaux et le Gouvernement au cours de la grande conférence sociale de juin 2013, de procéder à une révision transversale des

(1) Sous-amendement n° 193 présenté par Mme Meunier, rapporteure pour avis de la Commission des affaires sociales, à l'amendement n° 180 du Gouvernement, et adopté lors de la séance publique du 16 septembre 2013.

conventions de branche sur les classifications. À cette fin, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle proposera des lignes directrices, dans la continuité des travaux menés par le Défenseur des droits, qui a publié en mars 2013 un guide pratique pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine.

- *La précision de la négociation annuelle sur les salaires*

À l'initiative de la Présidente de la Délégation aux droits des femmes ⁽¹⁾, le Sénat a introduit un **article additionnel 6 bis**, précisant la négociation annuelle sur les salaires régie par l'article L. 2241-1. En vertu de ce dernier article, les branches sont aujourd'hui tenues de prendre en compte les objectifs d'égalité professionnelle dans leurs discussions. L'article additionnel 6 bis vise à leur imposer de prévoir également des mesures permettant d'atteindre ces objectifs.

2. Une négociation d'entreprise clarifiée

Renforçant les négociations obligatoires de branche, le projet de loi propose également de clarifier les négociations annuelles d'entreprise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il existe, en effet, aujourd'hui deux cadres de négociation distincts, dont l'effectivité demeure limitée.

À l'initiative du Gouvernement ⁽²⁾, le Sénat a donc adopté un **article additionnel 2 E** visant à créer un dispositif intégré de négociation sur l'égalité professionnelle et salariale.

Il constitue la déclinaison législative de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013. En effet, dans cet article 4, les organisations syndicales signataires de l'accord ont exprimé le souhait « *que les obligations en matière d'égalité professionnelle et d'égalité salariale soient réarticulées entre les articles L. 2242-5 (obligation annuelle de négocier sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes), et L. 2242-7 (mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes) du code du travail, afin d'améliorer l'efficacité globale du dispositif, et sa cohérence, sans en réduire la portée ni remettre en cause le contenu desdites obligations* ».

L'article additionnel 2 E met en œuvre cette demande des partenaires sociaux, en procédant à une nouvelle rédaction de l'article L. 2242-5 pour instaurer une négociation globale qui :

– reprend le champ actuel de la négociation sur l'égalité professionnelle, prévue à l'article L. 2245-5, à savoir les objectifs d'égalité professionnelle, les

(1) Amendement n° 11 rect. présenté par Mme Gonthier-Maurin et adopté lors de la séance publique du 17 septembre 2013.

(2) Amendement n° 176 présenté par le Gouvernement et adopté lors de la séance publique du 16 septembre 2013.

mesures permettant de les atteindre, et les cibles de progression des conditions de travail des femmes dans l'entreprise ;

– intègre le champ actuel de la négociation sur l'égalité salariale, prévue à l'article L. 2245-7, à savoir la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ;

– revêt, en principe, un caractère annuel, mais devient triennale lorsqu'un accord a été conclu, comme c'est le cas aujourd'hui pour la négociation sur l'égalité professionnelle.

Cette nouvelle rédaction opère également l'articulation de cette négociation globale, avec la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, en énonçant que :

– lorsqu'un accord a été conclu sur des mesures de suppression des écarts de rémunération, le suivi de celles-ci doit être mené dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires ;

– à l'inverse, à défaut d'accord, la négociation annuelle sur les salaires doit comporter un volet relatif à la suppression des écarts de rémunération.

Enfin, l'article additionnel 2 E maintient le principe, prévu à l'article L. 2242-7, selon lequel à défaut d'initiative de la partie patronale, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'un syndicat représentatif dans l'entreprise.

Cet article additionnel ne marque donc aucun recul par rapport au droit existant, mais devrait, au contraire, renforcer la portée de l'obligation de négociation et l'effectivité des mesures retenues par les accords.

À l'initiative de votre rapporteure pour avis et du groupe SRC, la commission a souhaité compléter le dispositif proposé à trois égards, en adoptant :

– un amendement AS 36, qui impose la prise en compte des différences de déroulement des carrières dans la négociation annuelle d'entreprise sur l'égalité professionnelle et salariale ;

– un amendement AS 52, qui intègre la problématique des conditions de sécurité et de santé au travail dans cette même négociation ;

– un amendement AS 66, qui inclut l'objectif de mixité des emplois dans le champ de cette même négociation.

Par ailleurs, à l'initiative du groupe SRC, la commission a procédé à une correction rédactionnelle, en adoptant un amendement AS 37, qui substitue à l'expression « responsabilités familiales », celle de « vie personnelle », plus large et plus neutre.

3. Un rapport de situation comparée enrichi

Afin de garantir le bon déroulé des négociations obligatoires et la pertinence des dispositifs arrêtés, les partenaires sociaux s'appuient sur le rapport de situation comparée, dont plusieurs articles du projet de loi visent à enrichir le contenu et accroître l'efficacité.

- *L'introduction d'un suivi des taux de promotion par sexe*

Tout d'abord, à l'initiative du Gouvernement ⁽¹⁾, le Sénat a adopté un **article additionnel 6 quater** qui complète l'article L. 2323-57, pour imposer que, dans les entreprises de 300 salariés et plus, le rapport de situation comparée décrive « *l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers* ». Il s'agit de doter les partenaires sociaux d'un outil supplémentaire pour analyser et lutter contre le phénomène de « plafond de verre », auquel se heurtent trop souvent les carrières des femmes salariées.

Cet article additionnel constitue, par ailleurs, la déclinaison législative de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013, qui se prononce en faveur de la création d'un indicateur de promotion sexué.

- *La prise en compte des questions de sécurité et de santé au travail*

Ensuite, à l'initiative de la rapporteure pour avis de la Commission des affaires sociales ⁽²⁾, le Sénat a introduit un **article additionnel 5 ter**, qui prévoit que le rapport de situation comparée doit traiter des questions « *de sécurité et de santé au travail* ».

La prise en compte de cet item supplémentaire s'appliquerait à l'ensemble des entreprises soumises à l'obligation d'établir un rapport de situation comparée ou d'intégrer des données comparatives au rapport sur la situation économique, quel que soit leur seuil d'effectif. Elle permettrait la réalisation d'un bilan annuel sur les conditions de sécurité et de santé au travail des femmes et des hommes, et contribuerait à sensibiliser les employeurs et les représentants du personnel aux inégalités qui pourraient être constatées.

En effet, selon l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), les femmes se trouvent tout autant exposées à la pénibilité physique ou mentale que les hommes, mais celle-ci resterait moins visible. Depuis plusieurs années, l'Agence invite donc les entreprises à « *chausser les lunettes du genre* », pour lier les problématiques d'égalité professionnelle et de santé au travail, au vu de la détérioration de la situation des femmes. En effet, depuis 2001, l'Agence a observé une augmentation de 21,8 % des accidents du travail et de

(1) Amendement n° 178 présenté par le Gouvernement et adopté lors de la séance publique du 17 septembre 2013.

(2) Amendement n° COM-42 présenté par Mme Meunier, rapporteure pour avis de la Commission des affaires sociales, et adopté lors de la réunion du 24 juillet 2013 de la Commission des lois du Sénat.

179,5 % des maladies professionnelles affectant les femmes, ainsi que de 28,5 % du nombre d'accidents de trajet qu'elles subissent, désormais supérieur à celui des hommes.

Il convient donc de prendre la mesure des inégalités en termes de sécurité et de santé au travail dont les femmes sont victimes, ce que vise l'article additionnel 5 *ter*.

À l'initiative du groupe SRC, la commission a complété cet article additionnel, en adoptant un amendement AS 44 qui prévoit que le rapport de situation comparée « *recoupe des données salariales en fonction de l'âge, du niveau de qualification et du sexe des salariés à postes équivalents, de façon à mesurer d'éventuels écarts dans le déroulement de carrière* ».

- *L'analyse des niveaux de rémunération en fonction des qualifications et de l'ancienneté*

Puis, à l'initiative de la Présidente de la Délégation aux droits des femmes ⁽¹⁾, le Sénat a adopté un **article additionnel 6 *ter***, qui complète l'article L. 2323-57, pour imposer que, dans les entreprises de 300 salariés et plus, le rapport de situation comparée « *analyse notamment dans quelle mesure les niveaux de rémunération des salariés des deux sexes s'expliquent par leur niveau de qualification et par leur ancienneté* ».

- *L'obligation d'actualiser le rapport de situation comparée*

Enfin, à l'initiative du Gouvernement ⁽²⁾, le Sénat a adopté un **article additionnel 2 D** qui modifie l'article L. 2242-2 relatif aux conditions de déroulement des négociations annuelles obligatoires. Dans l'ensemble des entreprises tenues d'établir un rapport de situation comparée ou d'intégrer des données comparatives au rapport sur la situation économique, l'employeur devrait désormais actualiser les informations disponibles avant d'entamer les discussions avec les représentants syndicaux.

Cet article additionnel accroît également la cohérence des informations fournies par l'employeur sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, afin que le rapport de situation comparée joue pleinement son rôle de base de travail pour les partenaires sociaux. Il met ainsi en œuvre l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013, qui recommande de « *favoriser une utilisation dynamique du rapport de situation comparée* », car, selon les signataires, celle-ci reste aujourd'hui « *relativement formelle* ».

(1) Amendement n° 12 *rect.* présenté par Mme Gonthier-Maurin et adopté lors de la séance publique du 17 septembre 2013.

(2) Amendement n° 177 présenté par le Gouvernement et adopté lors de la séance publique du 16 septembre 2013.

4. Une nouvelle sanction : l'interdiction de soumissionner aux marchés publics

Afin d'inciter les entreprises qui n'auraient pas encore mis en œuvre leurs obligations en matière d'égalité professionnelle, à se conformer aux prescriptions légales, l'article 3 du projet de loi propose de créer une nouvelle sanction : l'interdiction de soumissionner aux marchés publics en cas de non-respect de ces obligations.

À cet effet, il propose de compléter l'article 8 de l'ordonnance du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics, pour y intégrer de nouveaux cas d'exclusion de la commande publique.

- *Trois nouveaux cas d'exclusion de la commande publique*

Dans la version initiale du projet de loi déposé par le Gouvernement, l'article 3 subordonne l'accès des entreprises à la commande publique au respect de trois nouvelles conditions :

- ne pas avoir fait l'objet, depuis au moins cinq ans, d'une condamnation définitive pour des faits de discrimination, au titre de l'article 225-1 du code pénal ;

- ne pas avoir fait l'objet, depuis au moins cinq ans, d'une condamnation, inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire, pour avoir méconnu les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les articles L. 1142-1 et L. 1142-2, interdisant les différences de traitement fondées sur le sexe, en application de l'article L. 1146-1 du code du travail ;

- ne pas avoir mis en œuvre l'obligation de négociation annuelle sur l'égalité professionnelle, prévue par l'article L. 2242-5 du code du travail, au 31 décembre, ni avoir entamé des discussions dès lors.

Ces trois nouvelles conditions s'appliqueraient à l'ensemble de la commande publique, qu'il s'agisse des marchés publics ou des accords-cadres, et de personnes privées ou publiques. Concernant la condition de mise en œuvre de l'obligation de négociation annuelle sur l'égalité professionnelle, le dispositif proposé par l'article 3 apparaît, de plus, progressif et proportionné, puisque les entreprises se voient offrir la possibilité de régulariser leur situation.

Les mesures proposées demeurent, par ailleurs, conformes au droit communautaire, qui admet la possibilité, pour les États membres, d'exclure des marchés publics, tout opérateur qui a fait l'objet d'un jugement définitif pour un délit affectant sa moralité professionnelle, ou qui a commis une faute grave en matière professionnelle⁽¹⁾. De fait, la Belgique applique, depuis 2007, des mesures

(1) Article 45 de la directive n° 2004/18/CE du Parlement européen et du Conseil du 31 mars 2004 relative à la coordination des procédures de passation des marchés publics de travaux, de fournitures et de services.

similaires, en imposant aux entreprises candidates de signer une déclaration sur l'honneur pour attester de leur respect de la législation du travail en matière d'égalité professionnelle.

Enfin, le Gouvernement s'est engagé à offrir un accompagnement spécifique aux entreprises qui rencontreraient des difficultés de mise en œuvre de leurs obligations, en particulier celles de taille réduite.

- *Le quatrième cas d'exclusion ajouté par le Sénat*

À l'initiative du groupe communiste républicain et citoyen⁽¹⁾, le Sénat a ajouté un quatrième cas d'exclusion de la commande publique, en subordonnant l'accès aux marchés publics au respect de l'obligation annuelle de négociation sur les salaires et le temps de travail, prévue par l'article L. 2242-8 du code du travail.

5. Une meilleure information du Parlement

Le projet de loi vise, enfin, à améliorer l'information du Parlement sur les questions d'égalité professionnelle et de revenus entre les femmes et les hommes, en prévoyant la remise de deux rapports.

- *Un rapport sur l'égalité professionnelle dans les petites entreprises*

Tout d'abord, à l'initiative de la Présidente de la Délégation aux droits des femmes⁽²⁾, le Sénat a adopté un **article additionnel 6 sexes**, qui demande au Gouvernement de transmettre au Parlement, avant le 31 décembre 2014, un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de moins de 50 salariés.

En effet, si tous les employeurs sont tenus de déployer des mesures de promotion de l'égalité professionnelle, les obligations de négocier et d'établir un rapport de situation comparée ne s'appliquent qu'aux entreprises de 50 salariés et plus. Il semble donc pertinent de procéder à un état des lieux de la situation des femmes dans les petites entreprises, pour repérer les difficultés existantes et évaluer les moyens d'action possibles. Les femmes salariées des petites entreprises doivent pouvoir bénéficier d'avancées au même titre que celles qui travaillent dans de grandes structures, et ne pas subir une forme de « double peine ».

(1) Amendement n° 51 présenté par Mme Cohen et adopté lors de la séance publique du 16 septembre 2013.

(2) Amendement n° 13 rect. présenté par Mme Gonthier-Maurin et adopté lors de la séance publique du 17 septembre 2013.

- *Un rapport sur la situation des « maternitentes »*

Ensuite, à l'initiative de la rapporteure pour avis de la Commission de la culture ⁽¹⁾, le Sénat a adopté un **article additionnel 5 sexies**, qui demande au Gouvernement de transmettre au Parlement, dans un délai de six mois suivant la publication de la loi, un rapport relatif à l'indemnisation des périodes de congé de maternité des femmes exerçant une profession discontinuée.

En effet, il existe, en la matière, une véritable rupture d'égalité entre les femmes et les hommes, en raison des règles d'indemnisation prévues au titre de la maternité. De nombreuses « maternitentes » se retrouvent ainsi sans revenus, à l'issue de leur congé de maternité, car elles ne disposent plus de droits suffisants pour percevoir l'allocation d'assurance chômage, alors même qu'elles doivent faire face à de nouvelles dépenses liées à l'arrivée de leur enfant.

Afin de prendre la mesure de la situation de ces femmes et de remédier à cette discrimination de fait liée à l'état de grossesse, le rapport demandé par l'article additionnel 5 *sexies* doit s'attacher à :

- mettre en évidence le cas des femmes relevant des annexes VIII et X de la convention d'assurance chômage ;

- évaluer, pour les cinq dernières années, le nombre de femmes ayant demandé une indemnisation au titre de la maternité, le nombre de refus d'indemnisation en précisant les motifs, les délais d'instruction des dossiers, les pertes de revenus liées à la maternité lors du retour à la vie active, pour la réouverture des droits à l'assurance chômage, ou lors du passage à la retraite ;

- analyser les améliorations possibles et les conditions de leur mise en œuvre.

(1) Amendement n° 104 rect. présenté par Mme Blandin, rapporteure pour avis de la Commission de la culture, et adopté lors de la séance publique du 17 septembre 2013.

III. PARTAGER PLUS ÉQUITABLEMENT LES RESPONSABILITÉS PARENTALES

Conscient de la fragilité des dispositifs juridiques actuels visant à améliorer la situation ou protéger les droits des femmes, le Gouvernement propose de procéder à plusieurs réformes, afin de favoriser une parentalité égale et, partant, l'insertion des femmes sur le marché du travail et leur retour à l'emploi, après la naissance d'un enfant.

A. LA FRAGILITÉ DES DISPOSITIFS EXISTANTS

Pour toucher au but, la recherche de l'égalité entre les femmes et les hommes doit passer par la révision de certaines dispositions juridiques qui se révèlent, à l'usage, inefficaces. C'est le cas notamment du régime du congé parental d'éducation, qui conforte l'inégalité entre les femmes et les hommes plus qu'il ne l'atténue. Le cadre juridique permettant de lutter contre les impayés de pensions alimentaires ne permet pas non plus l'exercice, par les femmes, d'une parentalité pleine et entière, faute de ressources financières suffisantes. Enfin, il faut ajouter que l'exercice de la parentalité se heurte, pour certains salariés, à la fragilité du statut de leur profession ou à l'absence de la reconnaissance de leur situation familiale personnelle.

1. Le régime actuel du congé parental n'est pas exempt de critiques

Le régime actuel du congé parental d'éducation, qui se caractérise par des conditions souples d'obtention et de prise du congé, et des mécanismes variés de financement, ne permet pas de concourir à l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'exercice de la parentalité.

a. Un dispositif aux conditions souples

Tout salarié peut obtenir un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel, s'il justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de son enfant ou, en cas d'adoption, de son arrivée au foyer. Le bénéfice du congé est donc ouvert aux mères et aux pères, qu'ils soient parents naturels ou adoptifs, quelle que soit la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent. Ce droit est ouvert pour chaque naissance et pour chaque adoption d'un enfant de moins de 16 ans.

À l'issue du congé ou de la période d'activité réduite, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

b. Des mécanismes de financement divers

Sauf dispositions conventionnelles contraires, l'employeur n'est pas tenu, de rémunérer le salarié en congé total, ni de compenser la baisse de rémunération résultant de la réduction du temps de travail.

Cependant, le salarié peut prétendre à deux types d'indemnisations versées par la branche famille : le complément de libre choix d'activité (CLCA) ou le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA). Toutefois, le congé parental d'éducation et l'allocation versée par la branche famille constituent deux dispositifs distincts :

– un allocataire du CLCA ou du COLCA n'est pas nécessairement bénéficiaire d'un congé parental d'éducation, notamment s'il ne remplit pas des conditions d'ancienneté requise ;

– un bénéficiaire du congé parental d'éducation n'est pas automatiquement allocataire du CLCA ou du COLCA, s'il ne satisfait pas la condition d'activité préalable exigée pour bénéficier de l'allocation.

Le dispositif du complément de libre choix d'activité

Le complément de libre choix d'activité (CLCA) remplace l'Allocation parentale d'éducation (APE) depuis le 1^{er} janvier 2004. Accordé dès le premier enfant, il permet de rémunérer les parents souhaitant s'occuper de leurs enfants. À partir du troisième enfant, le parent peut choisir entre le CLCA et le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA).

1) Le complément de libre choix d'activité

Le salarié peut, tout d'abord, bénéficier du CLCA, s'il satisfait certaines conditions d'activité professionnelle antérieure, qui varient en fonction du nombre d'enfants à charge. Ainsi, il doit justifier de huit trimestres de cotisations d'assurance vieillesse dans les deux ans qui précèdent la naissance du premier enfant, ou dans les quatre ans s'il s'agit d'un deuxième enfant ou dans les cinq ans s'il s'agit d'un enfant de rang trois ou plus.

Pour la naissance d'un premier enfant, cette prestation est accordée durant six mois. Pour les naissances des enfants suivants, elle peut être octroyée jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

Le montant mensuel du complément de libre choix d'activité perçu par la famille dépend de la réduction d'activité réalisée par le parent qui sollicite le bénéfice de cette prestation. Au 1^{er} avril 2013, les montants du complément de libre choix d'activité sont ainsi fixés :

– pour un arrêt total d'activité, le complément de libre choix d'activité est de 388,19 € en cas de perception de l'allocation de base de la PAJE et de 572,81 € sinon ;

– pour une activité professionnelle inférieure ou égale à un mi-temps ou une formation professionnelle rémunérée, il est de 250,95 € en cas de perception de l'allocation de base de la PAJE et de 435,57 € sinon ;

– pour une activité professionnelle comprise entre 50 % et 80 %, il est de 144,77 € en cas de perception de l'allocation de base et de 329,38 € sinon.

Les deux membres d'un couple ne peuvent cumuler deux compléments à taux plein. En revanche, chaque membre du couple peut percevoir un complément à taux partiel, le montant cumulé des deux prestations ne devant pas dépasser celui du complément à taux plein.

2) Le complément optionnel de libre choix d'activité

Le salarié en congé parental total peut également bénéficier du COLCA, s'il a trois enfants ou plus à charge. La condition d'activité antérieure est identique à celle prévue pour l'attribution du CLCA pour l'enfant de rang trois ou plus : huit trimestres de cotisations vieillesse dans les cinq ans qui précèdent la naissance.

Le COLCA est attribué uniquement en cas d'arrêt total de l'activité professionnelle, et n'est versé que pour une durée limitée à douze mois à compter de la naissance de l'enfant. Son montant mensuel est fortement majoré par rapport au montant du CLCA. Au 1^{er} avril 2013, il est de 634,53 € en cas de perception de l'allocation de base de la PAJE et de 819,14 € dans le cas contraire. Le COLCA peut être partagé entre les deux membres d'un couple, mais pas de façon simultanée.

La personne qui demande le bénéfice du COLCA n'a pas droit au bénéfice du CLCA pour un même enfant. En revanche, la personne qui demande à bénéficier du CLCA peut ensuite demander à bénéficier du COLCA pour le même enfant, dès lors que celui-ci n'a pas atteint l'âge d'un an.

c. Un dispositif favorisant le maintien des inégalités

Le congé parental d'éducation est aujourd'hui fortement critiqué, au vu du très faible succès du COLCA, de son absence d'impact sur la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes, et des difficultés de retour à l'emploi qu'éprouvent ses bénéficiaires.

- *L'insuccès du complément optionnel de libre choix d'activité*

Dans son avis rendu au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 ⁽¹⁾, Mme Martine Pinville avait déjà déploré l'échec de ce dispositif. Parmi les raisons invoquées, figurait la méfiance à l'égard d'un dispositif nécessitant de faire un choix définitif entre un CLCA de trois ans et un COLCA bien plus court. L'anticipation de difficultés de garde après le premier anniversaire de l'enfant, semblait également pousser les parents à renoncer à cette prestation. Enfin, les possibilités d'accumulation du congé maternité, de congés payés et de congés prévus par les conventions collectives, qui peuvent procurer aux parents une période hors travail telle que le recours au COLCA n'apparaît pas intéressant voire inutile. L'ensemble de ces raisons explique que seuls 2 400 bénéficiaires y ont recours.

- *Le congé parental ne contribue pas à réduire les inégalités entre hommes et femmes*

En 2010, les femmes représentaient déjà 96,4 % des bénéficiaires du congé parental. L'étude d'impact jointe au projet de loi démontre que ce taux est loin d'avoir diminué puisqu'il s'établit à 96,5 %. Sur 540 000 bénéficiaires, seuls 18 000 pères y ont recours. Le dispositif du CLCA n'a pas permis d'infléchir cette inégale répartition mais, au contraire, a contribué à la maintenir.

(1) *Mme Martine Pinville, Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2012, Tome V, Famille, Assemblée nationale, XIIIe législature, n° 3869, 20 octobre 2011.*

Les hommes qui prennent un congé parental sont des pères hors normes, qui vivent dans des couples atypiques ou qui travaillent avec des horaires spécifiques. Ainsi près de la moitié de ces hommes vit avec une conjointe au statut socioprofessionnel plus élevé qu'eux, et l'on observe une surreprésentation d'hommes employés dans le secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale. La majorité de ces hommes travaille, de plus, avec des horaires atypiques comme le soir ou la nuit.

- *Les difficultés de retour à l'emploi*

L'une des principales critiques adressées au congé parental réside dans les difficultés de retour à l'emploi des personnes qui, du fait de ce congé, se sont trouvées éloignées du marché de l'emploi pendant une durée plus ou moins longue.

En effet, selon le programme de qualité et d'efficience « Famille » annexé au dépôt du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2012, on observe un écart entre le nombre de bénéficiaires du CLCA travaillant avant et après avoir perçu cette prestation. Globalement, si 81 % des sortants du CLCA, recensés entre août et octobre 2009, travaillaient juste avant d'entrer dans ce dispositif, seuls 76 % travaillent à l'issue de leur congé parental. Cette proportion varie cependant en fonction du nombre d'enfants à charge et selon que le bénéficiaire avait opté pour un congé total ou une activité réduite.

La difficulté du retour à l'emploi s'apprécie également selon que l'allocataire du CLCA est bénéficiaire, ou non, du dispositif du congé parental d'éducation.

Dans **60 % des cas**, le CLCA à taux plein est pris dans le cadre du congé parental. L'article L. 1225-55 du code du travail prévoit le retour à l'emploi des personnes concernées et l'article L. 1225-57 dispose qu'elles ont le droit, à l'issue du congé, à un entretien avec l'employeur en vue de leur orientation professionnelle.

Dans **40 % des cas**, les allocataires du CLCA à taux plein n'émergent pas au dispositif du congé parental et ne peuvent donc bénéficier d'un accompagnement spécifique pour une réintégration sur le marché du travail.

2. Le cadre juridique de la lutte contre les impayés de pensions alimentaires demeure encore perfectible

Aux termes de l'étude d'impact, une mère élevant seule ses enfants sur deux avoue ne pas arriver à boucler son budget sans se trouver à découvert. Cette statistique reflète à elle seule une réalité dramatique : celle de la pauvreté des familles monoparentales.

Les organismes débiteurs de prestations familiales constituent le pivot du dispositif visant à limiter le risque d'impayés de pensions alimentaires. Le cadre

dans lequel ces organismes agissent ne permet pas aujourd'hui de résoudre les difficultés rencontrées dans le recouvrement des impayés.

a. Le cadre actuel du recouvrement des pensions alimentaires impayées

Créée en 1985, l'allocation de soutien familial (ASF) est une prestation familiale versée sans condition de ressources, pour élever un enfant privé de l'aide de l'un ou de ses deux parents. Aux termes de l'article L. 523-1 du code de la sécurité sociale, l'ASF s'adresse, outre aux orphelins et aux enfants dont la filiation n'est pas établie, aux parents créanciers de pensions alimentaires, lorsque le débiteur se soustrait ou est hors d'état de faire face à ses obligations d'entretien ou au versement d'une pension alimentaire mise à leur charge par décision de justice. Dans ce dernier cas, l'ASF constitue une avance sur pension alimentaire impayée, lorsque le débiteur se soustrait partiellement ou totalement au versement de cette dernière ou à ses obligations d'entretien, depuis au moins deux mois.

En cas d'impayé de pensions alimentaires, l'organisme débiteur de prestations familiales procède au contrôle de la situation du parent défaillant, et vérifie si celui-ci remplit les conditions de solvabilité et de domicile. Il verse l'ASF à titre d'avance, tout en étant subrogé dans les droits du créancier pour la somme versée. Deux cas de figure doivent être alors distingués :

– si la pension alimentaire a été fixée par décision de justice, l'ASF est versée à l'allocataire intégralement en cas de soustraction totale du débiteur, ou partiellement, en complément du montant versé en cas de soustraction partielle du parent débiteur (ASF différentielle). Dans ce dernier cas, le complément d'ASF est versé dans la limite du montant de l'ASF, si la pension est supérieure à l'ASF, mais dans la limite de la pension alimentaire si celle-ci est inférieure à l'ASF. L'organisme débiteur de prestations familiales se charge ensuite de récupérer la pension et se rembourse des sommes qu'il a déjà versées à l'allocataire ;

– s'il n'y a pas eu de décision de justice fixant le montant de l'allocation, celle-ci est alors versée à l'allocataire pendant 4 mois. C'est le délai pendant lequel ce dernier peut engager une action de justice, auprès du juge aux affaires familiales, pour faire fixer le montant de la pension. Sinon, le versement de l'allocation est suspendu.

Si la condition de solvabilité ou de domicile n'est pas remplie, le parent débiteur est considéré comme « hors d'état » de faire face à ses obligations d'entretien. L'ASF ne constitue plus une avance sur pension et n'est donc plus recouvrable. Le créancier peut alors en bénéficier sans restriction au-delà des 4 mois réglementaires.

Ce dispositif d'avance sur pension alimentaire doit être distingué de la mission d'aide au recouvrement des créances dues au titre de l'entretien des enfants, définie à l'article L 581-1 du code de la sécurité sociale. Cette procédure s'applique aux personnes qui ne remplissent pas les conditions d'attribution de

l'ASF, mais qui sont titulaires d'une pension alimentaire fixée par jugement et non versée depuis au moins deux mois et qui ont déjà engagé une procédure de recouvrement n'ayant pas abouti. Les pensions alimentaires récupérées par les organismes débiteurs de prestations familiales sont récupérées et reversées au créancier, les frais de procédure étant à la charge du débiteur.

b. Les difficultés rencontrées

Plusieurs difficultés ont été soulignées tant par la Cour des comptes dans son rapport sur la sécurité sociale pour 2010 ⁽¹⁾, que par le Haut Conseil de la famille ⁽²⁾.

En l'état actuel du droit, l'ASF différentielle n'est versée qu'en cas de défaillance partielle ou totale du débiteur. Le régime actuel désavantage donc les parents débiteurs qui font l'effort de payer intégralement la pension alimentaire, lorsque son montant est inférieur à celui de l'ASF. En effet, on distingue aujourd'hui deux cas de figure :

– en cas de défaillance partielle du débiteur, le parent créancier reçoit une ASF différentielle qui complète le versement partiel effectué par le débiteur, jusqu'au montant de l'ASF ; au final, la somme perçue par le parent créancier, une partie de la pension et l'ASF différentielle, est égale au montant de l'ASF ;

– en cas de paiement intégral de la pension par le débiteur, le parent créancier ne reçoit que cette dernière, dont le montant est inférieur à l'ASF.

En pratique, les deux parents ont donc intérêt à ce que la « petite » pension alimentaire ne soit pas payée pour que le parent créancier puisse bénéficier d'une ASF supérieure au montant de la pension fixée par le juge.

Par ailleurs, les organismes débiteurs de prestations familiales ne sont pas habilités à communiquer aux juges aux affaires familiales les éléments relatifs à la situation du débiteur d'aliments, ce qui complique la fixation du montant de la pension alimentaire.

Enfin, l'appréciation des situations des « hors d'état » par les organismes débiteurs de prestations familiales est délicate, et les outils dont ils disposent sont très restreints. La circulaire ministérielle du 15 juillet 1985, qui définit les différentes catégories de « hors d'état », n'a pas fait l'objet d'une actualisation, encourageant des différences de pratiques selon les organismes.

(1) Cour des comptes, « chapitre XVI : Les aides publiques apportées aux familles monoparentales », *Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale, septembre 2010*.

(2) *Avis sur les ruptures et les discontinuités de la vie familiale adopté par consensus par le Haut Conseil de la famille lors de sa séance du 8 juillet 2010*.

3. Une harmonisation des droits inachevée

Les dispositions juridiques en vigueur peuvent aussi constituer des obstacles à la reconnaissance de la parentalité. Deux exemples mettent en lumière et viennent à l'appui de cette affirmation.

a. L'absence de protection dans l'exercice de certaines professions

Le statut particulier de certaines professions ne permet pas d'assurer une protection efficace des salariés contre des discriminations liées à l'état de maternité. Il en est ainsi des collaborateurs libéraux.

En 2011, plus de 750 000 collaborateurs libéraux sont dénombrés, les avocats constituant une grande partie des effectifs. C'est la raison pour laquelle l'article 7 de la loi du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, avait défini un statut de collaborateur non salarié d'un avocat, d'une association ou d'une société d'avocats.

Le contrat de collaboration libérale a ensuite été étendu, par l'article 18 de la loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, aux professions libérales soumises à statut législatif ou réglementaire ou dont le titre est protégé. Cet article permet aux collaborateurs d'exercer cette profession auprès d'un autre professionnel en toute indépendance et sans lien de subordination. Il définit notamment les critères qui doivent être précisés dans le contrat : sa durée, les modalités de la rémunération, les conditions d'exercice de l'activité et les conditions et les modalités de sa rupture.

Toutefois, ce statut ne garantit pas une complète protection aux collaborateurs libéraux, notamment en cas de prise de congé maternité. En l'état actuel du droit, le contrat de collaboration peut être rompu à tout moment et surtout, sans motivation. La jurisprudence établit ainsi, qu'en cas de rupture du contrat, la protection offerte au salarié ne s'applique pas au titulaire d'un contrat de collaboration libérale. La rupture d'un contrat de collaboration libérale n'est pas un licenciement, n'a pas à être motivée et peut intervenir à tout moment. Une collaboratrice libérale ne peut invoquer une discrimination, même fondée sur son état de grossesse, pour contester une rupture du contrat de collaboration libérale. Cette interprétation a notamment été confirmée par la Cour de cassation dans une décision rendue le 20 décembre 2012.

b. Le cas du droit à congé pour événements familiaux

Aux termes de l'article L. 3142-1 du code du travail, tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence, sans réduction de salaire ni condition d'ancienneté.

Le congé est ainsi d'une durée de quatre jours pour un mariage civil ou religieux, de trois jours pour chaque naissance ou pour l'arrivée d'un enfant en adoption, de deux jours pour le décès d'un enfant, de deux jours pour le décès du

conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS), d'un jour pour le mariage d'un enfant, d'un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

Des conventions collectives peuvent offrir ces congés familiaux dans des conditions ou des modalités plus favorables aux salariés, et aussi envisager d'autres types de congés, comme pour un déménagement par exemple.

Or, ce droit exclut les salariés liés par un PACS. La Haute Autorité de lutte contre les discriminations, devenue Défenseur des droits, avait adopté une délibération relative au congé pour événement familial accordé en cas de mariage, considérant que le fait que ce congé ne soit pas octroyé aux partenaires liés par un PACS constituait une discrimination fondée sur la situation de famille ⁽¹⁾.

B. LA CONDITION DES FEMMES CONFORTÉE PAR LE PROJET DE LOI

Pour accroître le taux d'emploi des femmes et favoriser un meilleur partage des responsabilités parentales, le présent projet de loi prévoit diverses mesures permettant d'articuler vie personnelle et vie professionnelle.

1. Des orientations ambitieuses adaptées à la diversité des situations

L'amélioration de la condition des femmes est favorisée par la mise en place de différentes mesures ciblées, ayant vocation à s'appliquer dès la promulgation du présent texte ou devant faire l'objet d'une expérimentation, compte tenu de la complexité de leur mise en œuvre.

a. La mise en place progressive du partage du temps parental

En instaurant une période de partage du complément de libre choix d'activité (CLCA) entre les deux parents, l'**article 2** vise à davantage de participation des pères dans l'exercice de leur responsabilité parentale, en les incitant à réduire ou interrompre leur activité professionnelle, et à améliorer le retour à l'emploi des femmes qui le souhaitent.

- *Le dispositif envisagé*

Applicable à compter du 1^{er} juillet 2014, le versement de la nouvelle prestation est conditionné par un partage des droits entre les deux parents d'un enfant.

Il pose ainsi le principe selon lequel le CLCA est versé pendant une durée fixée par décret, variant en fonction du rang de l'enfant : cette durée initiale serait de six mois pour un enfant de rang 1, de trente mois à partir d'un enfant de rang 2.

(1) Délibération n° 2009-336 du 28 septembre 2009, publiée au Journal officiel du 14 mars 2010.

Un droit à l’allongement de la durée initiale est institué lorsque chacun des parents fait valoir son droit au complément. Cette période, fixée par décret, pourra être modifiée en fonction de la capacité de la réforme à atteindre son objectif. Dans un premier temps, la durée de l’allongement est fixée à six mois.

Pour les familles avec un seul enfant, la durée s’ajoutera aux six mois déjà prévus pour porter la durée maximale à douze mois. Pour les familles avec deux enfants et plus, qui choisissent une durée d’interruption de trois ans, six mois seront réservés au deuxième parent.

La situation des familles monoparentales, non concernée par ce nouveau dispositif, resterait inchangée, leurs droits étant maintenus.

- *Des objectifs ambitieux*

Les projections opérées par le Gouvernement prennent appui sur une réforme similaire engagée par l’Allemagne, pays pour lequel la proportion de pères recourant au congé parental a été multipliée par six dans les trois ans qui ont suivi sa mise en œuvre. En France, 100 000 pères seraient ainsi concernés lorsque la réforme commencerait à produire ses effets. L’arbitrage auquel les pères vont devoir faire face est celui auxquelles les mères sont confrontées depuis longtemps.

Cette réforme devrait emporter des conséquences sur le besoin de places de garde des enfants de moins de trois ans. Elle est indissociable du développement de l’offre d’accueil de la petite enfance dont le Premier ministre a fixé les orientations le 3 juin 2013, dans le cadre de la rénovation de la politique familiale. Le plan prévoit 275 000 nouvelles solutions d’accueil d’ici 5 ans : 100 000 accueils en crèches, 100 000 accueils par des assistant(e)s maternel(le)s et, dans le cadre de la refondation de l’école, 75 000 en école maternelle, en priorité dans les zones d’éducation prioritaire.

Elle devrait également améliorer le taux d’emploi des mères, le Gouvernement tablant sur une hausse d’environ 30 000 emplois supplémentaires en équivalent temps plein. L’étude d’impact estime ainsi que 60 % des mères qui quittent le dispositif du CLCA plus tôt, retrouveraient un emploi.

L’impact financier de la réforme du CLCA dépend du comportement des pères, mais aussi des effets de la réforme sur le retour à l’emploi des mères, qui peut engendrer des conséquences positives (cotisations sociales supplémentaires). Plusieurs simulations ont été réalisées, qui sont rappelées dans l’étude d’impact jointe au projet de loi :

– l’effet sur l’ensemble de la branche famille, après prise en compte de l’incidence de la réforme sur les autres prestations, sur les cotisations et les dépenses d’assurance vieillesse des parents au foyer, est estimé à un gain de l’ordre de 200 millions d’euros ;

– en raison du retour à l’emploi des femmes, on peut s’attendre à une hausse des cotisations, hors cotisation famille, et de l’impôt sur le revenu.

Au total, la réforme représenterait une économie d’environ 400 millions d’euros pour l’ensemble des finances publiques. Un suivi régulier sera organisé et les économies éventuellement induites par la réforme ont vocation à être redéployées vers un renforcement de l’offre d’accueil de la petite enfance.

IMPACT ÉCONOMIQUE DE LA RÉFORME DU CLCA

(en M€)

		Direction générale du Trésor	Direction de la sécurité sociale
Prestations familiales	CLCA	270	310
	CMG *	-250	-180
	PSU **	-50	-70
Impact direct		-30	60
Branche Famille	Autres prestations		60
	Cotisations	60	50
	AVPF ***		80
Impact branche Famille		170	250

* Complément de libre choix de mode de garde ;

** Prestation de service unique (aide au fonctionnement versée au gestionnaire de l’établissement qui accueille des enfants âgés de moins de 4 ans) ;

*** Assurance vieillesse des parents au foyer (prise en charge des cotisations de retraite des assurés qui s’arrêtent de travailler pour s’occuper de leurs enfants).

Source : Étude d’impact annexée au projet de loi.

● *Les modifications adoptées par le Sénat*

Le Sénat a apporté quatre modifications substantielles au dispositif initialement prévu par l’article 2.

À l’initiative de la Commission des affaires sociales⁽¹⁾, il a tout d’abord modifié le nom du CLCA, considérant que nombre de mères bénéficiaires préféreraient continuer à travailler plutôt que d’interrompre leur activité professionnelle. Le nouvel intitulé proposé, « prestation partagée d’accueil à l’enfant » met en lumière l’incitation au partage entre parents.

À l’initiative du Gouvernement, le Sénat a également procédé à l’ajustement du dispositif sur trois aspects.

(1) Amendement n° COM-37 présenté par Mme Meunier, rapporteure pour avis de la Commission des affaires sociales, et adopté lors de la réunion du 24 juillet 2013 de la Commission des lois du Sénat.

En premier lieu, il a entendu inclure la durée du congé de maternité le décompte de la durée de la prestation ⁽¹⁾.

En l'état actuel du droit, pour les parents d'enfant de rang 2 et plus, le congé parental débute à l'issue du congé de maternité pour s'achever au troisième anniversaire de l'enfant. Dans l'hypothèse d'un long congé de maternité, la durée de la période de partage est nécessairement réduite. Dans le cas d'un congé de maternité postérieur à l'accouchement de deux mois, les deux parents ne pourraient bénéficier que de 34 mois de prestation, soit 30 mois pour le premier parent et 4 mois pour le second, s'il choisit de bénéficier du droit à allongement. Pour préserver l'objectif d'une période allongée de six mois, il convient de fixer la date de déclenchement à compter de la naissance.

Le Sénat a également adopté un amendement de jonction avec le calendrier scolaire visant à faire face aux situations dans lesquelles les familles sont mises en difficulté du fait de la seule date de naissance de leur enfant ⁽²⁾.

À l'heure actuelle, le bénéfice de la prestation est ouvert jusqu'aux trois ans de l'enfant. Cette situation pénalise les familles modestes, dont l'enfant est né en début d'année, celles-ci devant trouver un mode de garde jusqu'à l'entrée en maternelle au mois de septembre. Le bénéfice de la prestation est ainsi prolongé jusqu'à l'entrée de l'enfant à l'école maternelle, pour les familles, modestes ayant au moins deux enfants et ayant bénéficié d'un congé parental partagé jusqu'aux trois ans de l'enfant. Le prolongement du versement de la prestation doit respecter trois conditions :

– ne pas dépasser le plafond de ressources prévu à l'article L. 522-1 du code de la sécurité sociale : seront ainsi concernées les familles remplissant les conditions de ressources du complément familial ;

– ne pas avoir obtenu une place dans un établissement d'accueil d'enfant de moins de 6 ans ou dans un établissement scolaire ;

– l'un des deux membres du ménage doit exercer une activité professionnelle.

Dans un souci de lisibilité et de simplification, le Sénat a procédé à l'harmonisation des règles du versement du COLCA, avec celles de la prestation d'accueil partagée de l'enfant. Une période de partage est désormais prévue, afin d'inciter le second parent à prendre son congé parental ⁽³⁾.

(1) Amendement n° 181 rect. présenté le Gouvernement et adopté lors de la séance publique du 16 septembre 2013.

(2) Amendement n° 192 présenté par le Gouvernement et adopté lors de la séance publique du 16 septembre 2013.

(3) Amendement n° 182 présenté par le Gouvernement et adopté lors de la séance publique du 16 septembre 2013.

Enfin, le dispositif a été complété avec l'adoption d'un **article additionnel 2 bis**⁽¹⁾. Cet article instaure un suivi régulier des effets de la réforme, sous la forme de la transmission d'un rapport annuel du Gouvernement au Parlement, à compter du 1^{er} janvier 2017. Réalisé avec le concours d'un comité d'experts, ce rapport décrirait les effets économiques, sociaux et financiers de la réforme mis en regard de l'évolution des solutions d'accueil des jeunes enfants.

- *Les évolutions apportées par la commission*

À l'initiative de votre rapporteure pour avis et du groupe SRC, la commission a souhaité compléter le dispositif proposé à trois égards, en adoptant :

– un amendement AS 56, qui modifie le nom de la prestation, la dénomination adoptée par le Sénat pouvant entraîner une confusion avec la PAJE, prestation d'accueil du jeune enfant, dont elle constitue un des volets. Le dispositif s'intitulerait « prestation partagée d'éducation de l'enfant », ce qui donnerait « PreParE » en abrégé. Des amendements de coordination ont également été adoptés pour tirer les conséquences de cette nouvelle dénomination dans le présent texte comme dans d'autres articles du code de la sécurité sociale (AS 57, AS 58, AS 59, AS 60, AS 61 et AS 64) ;

– un amendement AS 68, qui vise à exclure les parents d'un premier enfant de la disposition introduite au Sénat selon laquelle le décompte de la durée de la prestation doit inclure la période de congé de maternité ;

– un amendement AS 67, qui prend en compte la situation du conjoint ne pouvant bénéficier du droit au prolongement de la prestation faute de remplir les critères d'attribution de la prestation.

En outre, l'examen de ce texte a été l'occasion d'aborder le cas particulier des parents d'enfants multiples pour lesquels la durée du congé parental (3 ans) ne correspond pas à celle du versement de la prestation (jusqu'à 6 ans). Face aux nombreuses difficultés auxquelles sont confrontées ces familles, un amendement AS 38 visant à aligner la durée du congé parental sur celle du versement de la prestation a été adopté par la commission, à l'initiative du groupe SRC.

Partant ensuite du principe que le dispositif actuel du COLCA rencontrait un succès mitigé, un amendement AS 39 a été adopté, à l'initiative du groupe SRC, afin de permettre aux parents de deux enfants de bénéficier d'une prestation familiale majorée venant en complément d'une interruption d'activité plus courte sur la base d'une expérimentation d'une durée de trois ans. Constatant que cette expérimentation est une étape vers l'instauration éventuelle d'un congé parental plus court et plus rémunérateur, la commission a aussi adopté un amendement AS 13, présenté par le groupe Écolo, demandant l'évaluation du versement d'une prestation sur une durée courte et pour un montant majoré.

(1) Amendement n° 83 présenté par Mme Génisson et adopté lors de la séance publique du 16 septembre 2013.

b. L'expérimentation du renforcement des garanties contre les impayés de pensions alimentaires

La précarité des familles monoparentales tient non seulement à la faiblesse des ressources professionnelles des mères, mais aussi au risque financier que constitue le défaut de paiement des pensions alimentaires.

Ce constat a conduit le Gouvernement à envisager une revalorisation de l'ASF de 25 % en plus de l'inflation à l'horizon 2017, à un rythme annuel de 5,7 %. Le montant pourrait être progressivement porté à 120 euros par mois, avec une hypothèse raisonnable et constante d'inflation. À terme, le montant de l'aide devrait augmenter de près de 40 euros par mois.

Parallèlement, le Gouvernement met en œuvre, à travers **l'article 6**, une expérimentation qui vise à créer une garantie publique en cas d'impayés de pensions alimentaires.

- *Le dispositif initialement envisagé*

Le premier volet de l'expérimentation a pour objet de verser l'ASF à tous les parents isolés créanciers d'aliments, que le paiement de la pension soit nul, partiel ou intégral, alors qu'aujourd'hui ce paiement n'intervient qu'en cas de défaillance du débiteur. L'étude d'impact précise que le nombre de jugements fixant un montant de pensions alimentaires inférieur à celui de l'ASF, est 31 400 par an. Elle précise en outre que les conséquences financières de l'ouverture de l'ASF différentielle aux titulaires de pensions de faible montant devraient être limitées.

Le deuxième volet de l'expérimentation vise à l'améliorer la transmission des informations relatives au parent débiteur d'aliments. L'organisme débiteur des prestations familiales est ainsi autorisé à communiquer au parent qui a la charge de l'enfant, les renseignements dont il dispose concernant l'adresse et la solvabilité du parent débiteur. Ces éléments sont en effet indispensables pour faire établir, par le juge aux affaires familiales, le montant de l'obligation alimentaire, qui conditionne l'ouverture du droit à l'ASF. Le dispositif prévoit également que les organismes débiteurs de prestations familiales sont autorisés à communiquer directement au juge aux affaires familiales ces renseignements, après en avoir informé le bénéficiaire de l'allocation.

Le troisième volet de l'expérimentation tend à renforcer les moyens d'action des organismes débiteurs de prestations familiales vis-à-vis des débiteurs d'aliments, pour améliorer les taux de recouvrement des pensions alimentaires impayées lorsque les organismes débiteurs de prestations familiales sont subrogés dans les droits du créancier.

À l'heure actuelle, les organismes débiteurs de prestations familiales peuvent engager une procédure de paiement direct pour le compte d'un créancier

d'aliments, afin d'obtenir le règlement des six dernières mensualités impayées. Elles pourront désormais utiliser cette procédure pour recouvrer les 24 derniers mois d'arriérés. En conséquence, la période de règlement des sommes en cause au créancier, qui est aujourd'hui de 12 mois, sera allongée à 24 mois.

En l'état actuel du droit, les organismes débiteurs de prestations familiales ne peuvent pas recourir à la procédure de saisie sur salaire. L'expérimentation les autorise à utiliser cette procédure pour recouvrer la pension du mois en cours et les 24 dernières mensualités impayées.

D'après les informations transmises par le Gouvernement, le secrétariat général du Haut conseil de la famille a réalisé une évaluation du coût de cette mesure sur la base du montant de l'ASF avant sa revalorisation. Cette évaluation, qui devrait donc être actualisée, s'élevait à 16 millions d'euros.

- *Les modifications apportées par le Sénat*

Le dispositif expérimental initialement envisagé par l'article 6 a été étoffé lors des discussions du projet de loi au Sénat.

Le Sénat a tout d'abord étendu le périmètre de l'expérimentation à l'ensemble des créanciers d'une pension alimentaire, qu'ils soient ou non bénéficiaires de l'ASF ⁽¹⁾.

Les organismes débiteurs de prestations familiales sont, en effet, chargés d'apporter leur aide au recouvrement des créances dues au titre de l'entretien d'enfants, à toute personne qui en fait la demande. L'expérimentation devrait ainsi s'appliquer aussi aux parents créanciers qui n'entrent pas dans le champ de l'ASF, par exemple parce que leurs enfants ont plus de 20 ans ou parce qu'ils ne vivent pas seuls.

En outre, la durée de l'expérimentation, relative à l'ouverture de l'ASF différentielle aux titulaires de pensions de faible montant, a été réduite de 3 ans à 18 mois ⁽²⁾.

La mise en place de ce dispositif introduira *de facto* une différence de traitements entre départements selon qu'ils seront soumis, ou non, à l'expérimentation. Cette inégalité devant perdurer le moins longtemps possible, compte tenu de la grande précarité des situations concernées, il a été décidé de procéder à la réduction de la durée d'expérimentation.

Constatant, par ailleurs, que 56 % des bénéficiaires de l'ASF vivent au-dessous du seuil de pauvreté, le Gouvernement a souhaité modifier la condition de

(1) Amendement n° COM-44 présenté par Mme Meunier, rapporteure pour avis de la Commission des affaires sociales, et adopté lors de la réunion du 24 juillet 2013 de la Commission des lois du Sénat.

(2) Amendement n° 10 rect. présenté par Mme Gonthier-Marin et adopté lors de la séance publique du 17 septembre 2013.

non-versement de la pension alimentaire préalable au versement de l'allocation. À l'heure actuelle, le constat de défaut de paiement est constitué après une période de deux mois consécutifs d'absence de versements. Dans le cadre de l'expérimentation, la durée est ramenée à un mois ⁽¹⁾.

Le Sénat a aussi saisi l'occasion de cette expérimentation pour adopter un amendement visant à faire préciser la notion de « hors d'état ». Pour permettre une application équitable, il est ainsi prévu de définir cette notion dans le cadre d'un texte réglementaire ⁽²⁾.

Enfin, le Sénat a procédé à la mise en place d'un suivi statistique de cette expérimentation, concernant notamment l'amélioration des taux de recouvrement ⁽³⁾.

- *La complexité du dispositif de l'ASF justifie la mise en place d'une expérimentation*

Votre rapporteure pour avis adhère au principe de l'expérimentation compte tenu du caractère éminemment complexe du dispositif - l'ASF comportant une partie recouvrable auprès des débiteurs et une partie non recouvrable -, et de l'importance de l'amélioration des échanges entre les organismes débiteurs de prestations familiales et les tribunaux.

Le dispositif adopté par le Sénat fait état de deux durées d'expérimentation distinctes :

– une durée de trois ans pour le volet consistant à améliorer la transmission à l'autorité judiciaire des informations relatives au parent débiteur et le troisième volet visant à améliorer le taux de recouvrement des pensions alimentaires impayées ;

– une durée de 18 mois pour le volet visant à ouvrir le droit à l'ASF différentielle à tout parent créancier dont la pension alimentaire est inférieure au montant de l'ASF.

La mise en place du volet relatif à l'ASF différentielle posant un problème de rupture d'égalité selon que le département y est ou non soumis, et compte tenu de l'état de précarité dans lequel se trouvent les personnes bénéficiaires, la question de la généralisation du dispositif à la date de la promulgation de la loi fait sens.

Il semble toutefois prématuré de généraliser d'emblée le dispositif. Il importe, en effet, de donner les bons éléments d'information aux juges pour leur

(1) Amendement n° 186 rect. bis présenté par le Gouvernement et adopté lors de la séance publique du 17 septembre 2013.

(2) Amendement n° COM-45 présenté par Mme Meunier, rapporteure pour avis de la Commission des affaires sociales, et adopté lors de la réunion du 24 juillet 2013 de la Commission des lois du Sénat.

(3) Amendement n° 86 présenté par Mme Génisson et adopté lors de la séance publique du 17 septembre 2013.

permettre de fixer le montant idoine des pensions alimentaires. Par ailleurs, l'amélioration du mécanisme de recouvrement, qui se rapprocherait des procédures civiles d'exécution, nécessite un surcroît de formation des personnels, notamment des caisses d'allocations familiales. Enfin, cette expérimentation suppose, dans le cas particulier des caisses d'allocations familiales, la généralisation de l'application informatique idoine. Ce déploiement n'aboutira qu'au courant de l'année 2014.

Une réflexion est en cours sur les départements qui pourraient faire partie de l'expérimentation. L'objectif est d'identifier une dizaine de départements afin de conférer un caractère représentatif à l'expérimentation. Les critères retenus pour la sélection des départements tiennent compte : du nombre de bénéficiaires relevant de familles monoparentales, du raccordement à l'application informatique de gestion (NSF), et de la spécialisation des organismes débiteurs de prestations familiales dans le recouvrement des pensions alimentaires.

Le dispositif initialement prévu fixe la durée de l'expérimentation à 3 ans, un rapport d'évaluation étant transmis au Parlement dans les 9 mois précédant la fin de l'expérimentation.

Votre rapporteure salue cette initiative qui ouvre la voie à une meilleure information des créanciers d'aliments, à un renforcement des moyens de recouvrement des pensions alimentaires sur les débiteurs, et au versement de l'ASF différentielle à tous les parents isolés créanciers d'aliments.

À la lumière des échanges avec la caisse nationale d'allocations familiales, votre rapporteur estime qu'il pourrait être envisageable d'aligner les durées d'expérimentation en vue d'une mise en application au 1^{er} janvier 2016. Un amendement AS 53 tendant à réduire à 18 mois la durée de l'expérimentation a ainsi été adopté par la commission, à l'initiative de votre rapporteure.

c. Le renforcement du statut des collaborateurs libéraux

Le statut des collaborateurs libéraux ne garantissant aucune protection lors des congés paternité, de maternité ou d'adoption, le Gouvernement a souhaité renforcer leurs droits sociaux avec le dispositif prévu par l'**article 4**.

Le texte interdit tout d'abord la rupture des contrats des mères et des pères dans les huit semaines suivant leur retour de congé maternité, paternité et adoption. Cette protection commence dès la déclaration de grossesse pour les collaboratrices, et dès l'annonce de l'intention de suspendre leur contrat à l'arrivée de l'enfant pour les collaborateurs libéraux. Il précise également que le contrat de collaboration doit prévoir les modalités de sa suspension afin de permettre au collaborateur de bénéficier des indemnités prévues en matière d'assurance maladie, de maternité, de congés d'adoption et de congés de paternité.

Le projet de loi a également pour objet de garantir l'application du principe général de non-discrimination, prévue par la loi du 27 mai 2008 portant diverses

dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, à la rupture du contrat de collaboration. Il complète ainsi l'article 5 de loi précitée en mentionnant que le principe de non-discrimination, qui s'applique aujourd'hui aux personnes exerçant une activité professionnelle indépendante, est étendu aux titulaires des contrats de collaboration libérale.

Toutefois, si votre rapporteure salue les avancées en matière de droits sociaux, elle estime que la rédaction relative au volet « lutte contre les discriminations » peut poser problème.

En effet, l'article 5 de la loi du 27 mai 2008 précitée concerne les personnes exerçant une activité professionnelle indépendante. Or aux termes de l'article 18 de la loi du 2 août 2005, qui unifie le régime du contrat de collaboration libérale, le collaborateur libéral « *relève du statut social et fiscal du professionnel libéral qui exerce en qualité de professionnel indépendant* ». La rédaction proposée ne semble pas apporter de modification notable quant au droit existant.

Au contraire, en visant explicitement les personnes « *régies par un contrat de collaboration libérale* », cette nouvelle rédaction pourrait faire naître, en creux, un doute quant à l'application de ce principe aux autres contrats d'exercice libéral (contrat d'association, de remplaçant(e), d'assistant(e) libéral(e)).

En outre, le Défenseur des droits estime que la rédaction ne permet pas garantir le principe de non-discrimination à la rupture du contrat. Il propose notamment de modifier l'article 18 de la loi du 2 août 2005 en précisant que le principe de non-discrimination s'applique à tout contrat de collaboration libérale, y compris lors la rupture de celui-ci.

À l'initiative de votre rapporteure, un amendement AS 62 tendant à pallier ces difficultés a ainsi été adopté par la commission.

d. La mise en place d'une expérimentation relative au compte épargne-temps

Proposant une réponse pragmatique pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, l'article 5 vise à mettre en place une expérimentation, d'une durée de deux ans, permettant aux salariés d'utiliser une partie des droits affectés à leur compte épargne-temps (CET), pour financer des prestations de service sous la forme d'un chèque emploi-service universel.

Cette possibilité de conversion des droits devrait être autorisée par l'accord collectif ayant institué et régissant le fonctionnement du CET dans l'entreprise. Cette condition a été ajoutée au Sénat, à l'initiative de la rapporteure pour avis de la Commission des affaires sociales⁽¹⁾. Dans la version du projet de loi déposée par le Gouvernement, l'article 5 prévoyait, en effet, un accord entre le salarié et

(1) Amendement n° COM-40 présenté par Mme Meunier, rapporteure pour avis de la Commission des affaires sociales, et adopté lors de la réunion du 24 juillet 2013 de la Commission des lois du Sénat.

l'employeur. Or, comme l'indique l'avis de la Commission des affaires sociales du Sénat ⁽¹⁾, ce procédé apparaissait « *en rupture avec le droit actuel en matière d'utilisation du CET* », dont les principales modalités sont déterminées aujourd'hui par l'accord collectif fondateur.

À l'initiative également de la rapporteure pour avis de la Commission des affaires sociales, le Sénat a encadré la portée de l'expérimentation, en restreignant la possibilité de conversion à « *une partie des droits affectés* ». Dans la version du projet de loi déposée par le Gouvernement, l'article 5 n'instaurait pas, en effet, de limite : l'ensemble des droits disponibles pouvait ainsi être converti. Cette restriction a pour but d'éviter de détourner le CET de son objet initial, qui demeure la contrepartie de l'activité du salarié et de jours de repos non pris.

Enfin, les modalités de mise en œuvre de l'expérimentation devraient être définies par décret, de même que ses conditions d'évaluation. Cette expérimentation serait lancée, au plus tard, le 1^{er} juillet 2014.

2. Des orientations affirmées par le Sénat

Auditionnée dans le cadre du présent projet de loi, Mme Grésy, secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, soulignait que l'interruption de la carrière des femmes, qui se traduit par un écart croissant de leur carrière au regard de celles des hommes, est une solution que privilégient trop facilement les entreprises. Elle ajoutait ainsi qu'il conviendrait de lutter contre l'idée que la femme constitue, dans le monde du travail, un agent à risque.

L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est conditionné par le partage de l'exercice du temps parental entre les deux parents. Il dépend également des conditions de retour des mères ayant opté pour un congé parental sur le marché du travail. Leur éloignement rend particulièrement délicate la réinsertion dans le monde de l'entreprise. Or, les progrès de l'égalité entre les femmes et les hommes ont aussi une incidence en termes de développement économique puisque, aux termes d'une étude menée par l'OCDE, la France gagnerait 0,5 point de croissance à l'échéance de 2030, si le taux d'activité des femmes rejoignait celui des hommes ⁽²⁾.

Des dispositions additionnelles, concourant à cet objectif, ont ainsi été introduites lors de la première lecture du projet au Sénat. Elles tendent à favoriser le retour des femmes à l'emploi, à promouvoir l'exercice de la parentalité au sein du monde professionnel, et à davantage protéger les femmes recourant à l'interruption volontaire de grossesse.

(1) Avis n° 794 du 23 juillet 2013, de Mme Michelle Meunier, présenté au nom de la Commission des affaires sociales du Sénat.

(2) « Inégalités hommes femmes : il est temps d'agir », OCDE, décembre 2012.

- *Expérimenter le versement en tiers payant du complément de libre choix du mode de garde*

Le Sénat a tout d'abord souhaité réintroduire l'expérimentation du versement en tiers payant du complément de libre choix du mode de garde (CMG) de la prestation d'accueil du jeune enfant, prévue par le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 (PLFSS 2013), mais qui avait alors fait l'objet d'une censure par le Conseil constitutionnel.

Dans le cadre du PLFSS 2013, le Gouvernement avait souhaité améliorer l'accès à la garde pour les familles à faibles ressources en leur évitant d'avancer les frais de garde de leur enfant.

Le CMG est notamment attribué au ménage ou à la personne qui emploie directement un(e) assistant(e) maternel(le) agréé(e). Il consiste en une prise en charge d'une partie du salaire et de la totalité des cotisations sociales correspondantes. Malgré ce dispositif de solvabilisation, l'avance de frais que constitue le paiement du salaire à l'employé(e) est souvent pointée comme un frein au recours à un(e) assistant(e) maternel(le).

En raison de l'importance des sommes à avancer, beaucoup de femmes sont amenées à renoncer à faire garder leur enfant, sans possibilité de trouver un emploi. Il était donc opportun de mettre en œuvre une expérimentation pour les familles modestes afin de leur permettre un retour vers une trajectoire professionnelle. Dans le même temps, et souvent sur les mêmes territoires, certaines assistantes maternelles gardent moins d'enfants qu'elles ne sont autorisées à le faire, faute de parents en mesure de procéder à l'avance de frais.

Le texte prévoyait l'expérimentation, « *sur certains territoires et pour les familles bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) uniquement* », du versement en tiers payant du CMG. Les familles concernées par l'expérimentation étaient ainsi dispensées de l'avance de la totalité des frais, l'aide devant être directement versée par les organismes débiteurs des prestations familiales à l'assistant(e) maternel(le).

Le Conseil avait toutefois censuré cette disposition estimant qu'il s'agissait d'un cavalier social, notamment faute d'impact financier. À l'initiative du Gouvernement⁽¹⁾, le principe de l'expérimentation a été réintroduit par le Sénat dans le présent projet de loi, avec l'**article additionnel 6 septies**.

Le texte prévoit une expérimentation jusqu'au 1^{er} janvier 2016, le champ de l'expérimentation diffère toutefois quelque peu du projet initialement envisagé par le PLFSS 2013. Le projet prévoyait que la personne bénéficiaire soit en situation d'emploi ou engagée dans un parcours d'insertion sociale ou professionnelle et

(1) Amendement n° 191 rect. présenté par le Gouvernement et adopté lors de la séance publique du 17 septembre 2013.

dispose de ressources inférieures au revenu garanti dans le cadre du revenu de solidarité active. Le présent texte élargit les bénéficiaires, l'expérimentation devant être ouverte aux familles modestes dont les ressources se situent dans la tranche inférieure du barème de CMG (20 706 euros pour un enfant à charge).

Le projet cadre avec la complexité du circuit de paiement du CMG. L'expérimentation prévoit que la caisse d'allocations familiales (CAF) verse directement aux assistant(e)s maternel(le)s la part de leur salaire correspondant au CMG que les parents employeurs sont en droit de percevoir. Cette expérimentation aura pour objet de vérifier si ce nouveau circuit de financement permet de payer les assistant(e)s maternel(le)s aussi rapidement qu'aujourd'hui. Un rapport d'évaluation devrait être au Parlement avant la fin de l'expérimentation.

À ce jour, la liste des CAF qui participeront à l'expérimentation n'est pas encore arrêtée. Elles seront sélectionnées sur le fondement de deux critères :

– le principal critère retenu sera le nombre d'allocataires susceptibles d'être concernés par l'expérimentation ;

– il sera également tenu compte de l'éventuelle participation des CAF à d'autres expérimentations en cours et de leur capacité à mener de front plusieurs projets expérimentaux.

Le dispositif n'entraîne pas de coût supplémentaire lié au calcul de la prestation puisque ni le montant de la prestation légale, ni les modalités de son calcul ne sont modifiés. Le parent demeure l'employeur de l'assistante maternelle, en charge des déclarations auprès de « *PAJE emploi* », la part de salaire à la charge des parents est maintenue, les modalités de détermination du salaire demeurent inchangées.

Un coût supplémentaire pourra venir d'un effet volume si, comme le souhaite le Gouvernement, le recours au tiers-payant permet à des familles modestes d'accéder à un mode de garde qu'elles jugent aujourd'hui trop onéreux. Cet effet volume est, pour le moment, difficile à évaluer mais une première approximation pourra toutefois être faite dès que les CAF participantes auront été désignées.

À titre indicatif, le coût annuel de l'expérimentation envisagée par le PLFSS 2013 avait évalué entre 6 et 12 millions, la mesure devant permettre à de nouvelles familles, qui jusqu'alors ne faisaient pas garder leurs enfants, d'accéder au CMG. L'ordre de grandeur devrait se situer dans des proportions légèrement supérieures, le champ des bénéficiaires retenu dans le présent projet étant plus large.

Votre rapporteure pour avis salue cette avancée au profit des familles les plus modestes pour lesquelles l'effort financier est plus important lorsqu'il s'agit d'un mode de garde individuel. Dans ce contexte, l'ouverture de crèches et de

places dans des structures d'accueil collectif des jeunes enfants doit être encouragée et poursuivie.

Toutefois, estimant que l'article n'affirmait pas explicitement les grands objectifs qui sous-tendent cette expérimentation, la commission a adopté un amendement AS 34 de rédaction globale, à l'initiative du groupe SRC. Cet amendement précise en outre les terminologies utilisées en substituant aux termes de « parents employeurs » ceux de « parent employeur ». Cette nouvelle rédaction introduit enfin le principe d'une convention tripartite entre le parent employeur, l'assistant maternel et l'organisme débiteur des prestations familiales.

- *Favoriser le retour à l'emploi des salariés en congé parental*

Le projet de loi prend également en compte les conditions du retour à l'emploi des salariés en congé parental.

À l'initiative du Gouvernement ⁽¹⁾, le Sénat a adopté l'**article additionnel 2 B** du présent texte qui tend à mettre en œuvre l'article 8 de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013. Il a pour objet de permettre aux salariés en congé parental d'éducation de bénéficier d'un entretien afin d'anticiper la reprise d'emploi. Cet entretien sera l'occasion d'examiner les conséquences éventuelles de la période de congé sur la rémunération et l'évolution de carrière. Toutefois, la rédaction de l'article additionnel 2 B ne correspond pas exactement au texte de l'article 8 de l'ANI du 19 juin 2013, qui évoque les conséquences « éventuelles » de la période de congé. Un amendement AS 54 palliant ce manque a ainsi été présenté et adopté par la commission.

Le projet vise également les femmes qui ont également interrompu leur activité professionnelle, actuellement bénéficiaires du CLCA mais qui ne sont pas en position de congé parental. 67 000 personnes par an sortent du dispositif du CLCA sans être couverts par celui-ci. Le recours aux prestations de Pôle emploi se faisant sur la base du volontariat, le nombre de bénéficiaires dépend donc du nombre d'allocataires qui souhaiteront avoir recours à ce dispositif.

(1) Amendement n° 179 présenté par le Gouvernement et adopté lors de la séance publique du 16 septembre 2013.

- *Favoriser le retour à l'emploi des bénéficiaires de l'actuel CLCA en situation de congé parental*

À l'initiative du Gouvernement ⁽¹⁾, le Sénat a adopté l'**article additionnel 2 ter** du projet qui prévoit la signature d'une convention entre Pôle emploi et les organismes débiteurs des prestations familiales afin que les bénéficiaires de la prestation prévue par l'article 2, actuellement dénommé CLCA, se voient proposées des mesures d'aide au retour à l'emploi

Principalement concernées par cette mesure, les femmes seront invitées un an avant l'échéance de leurs droits à préparer leur retour à l'emploi. Un conseiller les contactera spécifiquement et leur proposera de bénéficier d'un accompagnement personnalisé au sein de Pôle emploi. Celui-ci démarrera par un bilan de compétences, sans que puisse leur être opposé le fait qu'elles n'étaient pas inscrites jusqu'alors sur la liste des demandeurs d'emploi.

Le dispositif prévoit que la région peut être partie prenante de cette convention, afin d'adapter la carte de formations à la situation économique locale.

Votre rapporteure pour avis se félicite de cette évolution qui permettra de toucher des publics qui, à l'heure actuelle, n'émargent pas aux dispositifs gérés par les caisses d'allocations familiales.

Toutefois, cette évolution, bien que positive, ne sera pas sans conséquence sur le volume et le ciblage des prestations actuellement offertes par les CAF. La convention d'objectifs et de gestion (COG) 2013-2017 prévoit notamment de développer l'insertion des personnes et des familles en situation de précarité en instaurant un rendez-vous des droits. Ce rendez-vous des droits s'adresse notamment aux bénéficiaires du RSA pour lesquels un objectif annuel de 100 000 rendez-vous des droits est fixé pour 2014. Le public visé par le nouvel article 2 *ter* élargit la cible fixée par la COG et nécessitera que des moyens supplémentaires soient alloués aux CAF.

- *Favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires de l'actuel CLCA qui ne sont pas en congé parental*

Le projet de loi prend, enfin, en compte l'insertion professionnelle des femmes qui ne sont pas en congé parental.

À l'initiative du Gouvernement ⁽²⁾, une autre disposition, visant à favoriser le retour à l'emploi des femmes, a été intégrée au projet de loi, avec l'**article additionnel 6 quinquies**. Il s'agit de permettre aux femmes bénéficiaires du CLCA qui ne sont pas titulaires d'un congé parental d'éducation d'accéder aux places

(1) Amendement n° 179 présenté par le Gouvernement et adopté lors de la séance publique du 16 septembre 2013.

(2) Amendement n° 195 présenté par le Gouvernement et adopté lors de la séance publique du 17 septembre 2013.

prioritaires en crèche lorsqu'elles s'inscrivent dans un parcours d'insertion. Cela permettra concrètement à ces personnes de trouver une solution ponctuelle d'accueil pour leurs enfants pendant qu'elles se rendent à un entretien avec un conseiller de pôle emploi ou suivent une formation.

- *Favoriser la reconnaissance de la parentalité en milieu professionnel*

Le regard que porte l'employeur sur les femmes doit parallèlement évoluer, pour éviter les discriminations dont elles font actuellement l'objet. C'est la raison pour laquelle, le Sénat a souhaité adopter des dispositions convergeant vers une meilleure articulation entre temps professionnel et temps familial.

Le Sénat a tout d'abord souhaité mesurer l'état de la concertation entre les partenaires sociaux et prendre connaissance de l'avancée de ce dossier au regard de l'égalité professionnelle, en adoptant l'**article additionnel 2 A** ⁽¹⁾.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 sont convenus, à l'article 11, d'entamer au plus tard au cours du premier trimestre de 2014, une réflexion portant, d'une part, sur une harmonisation des droits aux différents types de congés existants actuellement en termes de conditions d'ouverture et d'indemnisation et, d'autre part, sur la portabilité de ces droits et le cadre de sa mise en œuvre. L'article additionnel 2 A consacre désormais cette disposition de l'ANI en demandant la remise d'un rapport portant sur ce thème après concertation entre les partenaires sociaux.

L'agenda social étant très chargé, les travaux n'ont pas commencé. Il est important que les partenaires sociaux puissent traiter ce sujet très central dans l'égalité professionnelle en prenant soin de ne pas limiter leur réflexion à la petite enfance mais aussi aux congés à l'accompagnement du vieillissement de la société qui mobilise beaucoup les femmes. C'est la raison pour laquelle, l'article prévoit la remise du rapport au plus tard 31 décembre 2014.

La question de l'harmonisation des congés familiaux, que les partenaires sociaux ont décidé de prendre à bras-le-corps, est très importante. Votre rapporteure pour avis est très favorable à la remise d'un rapport sur ce sujet, sur la base du travail que les partenaires sociaux se sont engagés à conduire. Le législateur doit disposer de tous les éléments pour faire avancer la cause de l'égalité professionnelle.

À l'initiative de sa Commission des affaires sociales⁽²⁾, le Sénat a également adopté le dispositif de l'**article additionnel 5 bis** visant à compléter l'article L. 1132-1 du code du travail relatif au principe de non-discrimination afin

(1) Amendement n° 81 présenté par Mme Génisson et adopté lors de la séance publique du 16 septembre 2013.

(2) Amendement n° COM-41 présenté par Mme Meunier, rapporteure pour avis de la Commission des affaires sociales, et adopté lors de la réunion du 24 juillet 2013 de la Commission des lois du Sénat.

que tout salarié soit protégé lorsqu'il décide de faire usage de ses droits, notamment à congé, en matière de parentalité.

En adoptant l'**article additionnel 5 quater** ⁽¹⁾, le Sénat a souhaité modifier l'article L. 3142-1 du code du travail, constatant que le droit actuel accordé en cas de mariage exclut les salariés liés par un PACS de bénéficier du congé pour événement familial. Votre rapporteure pour avis considère que le fait que ce congé ne soit pas octroyé aux partenaires liés par un PACS constitue une discrimination fondée sur la situation de famille qui avait déjà été mise en lumière par la Haute autorité de lutte contre les discriminations, devenue Défenseur des droits. Elle se félicite ainsi de cette évolution.

L'objectif du texte visant à un réel partage de l'exercice des responsabilités parentales par une plus grande implication des pères, la commission a introduit de nouvelles dispositions en adoptant :

– à l'initiative de votre rapporteure pour avis, un amendement AS 55 qui tend à évaluer la fusion des trois jours accordés au titre des congés pour événements familiaux et des onze jours du congé de paternité: Ce nouveau congé comprendrait une première fraction obligatoire d'une durée de sept jours consécutifs à la naissance de l'enfant et une seconde fraction d'une durée de sept jours consécutifs à prendre dans un délai fixé par décret.

– à l'initiative du groupe SRC, un amendement AS 40 qui tend à accorder une autorisation d'absence aux conjoints de femmes salariées pour les accompagner à trois des sept examens médicaux obligatoires prévus à l'article R. 2122-1 du code de la santé publique ;

– à l'initiative du groupe SRC, un amendement AS 43 qui vise à protéger le salarié bénéficiaire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

À l'initiative du groupe SRC, la commission a, par ailleurs, adopté un amendement AS 46, qui renforce les droits des salariés des services à la personne s'agissant des examens médicaux obligatoires en matière de santé au travail.

- *Renforcer la protection des femmes recourant à l'interruption volontaire de grossesse*

Conformément à l'objectif d'une amélioration transversale de la situation des femmes, porté par le projet de loi, le Sénat a introduit un **article additionnel 5 quinquies** visant à renforcer la protection offerte aux femmes qui souhaitent recourir à une interruption volontaire de grossesse (IVG).

(1) Amendement n° 185 présenté par le Gouvernement et adopté lors de la séance publique du 17 septembre 2013.

Adopté à l'initiative du groupe socialiste ⁽¹⁾, cet article additionnel complète l'article L. 2223-2 du code de la santé publique, pour étendre le champ du délit d'entrave à l'IVG. Aujourd'hui, se trouve puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende, le fait d'empêcher ou de tenter d'empêcher une interruption de grossesse ou ses actes préalables :

– soit en perturbant de quelque manière que ce soit l'accès aux établissements de soins, la libre circulation des personnes à l'intérieur de ces établissements ou les conditions de travail des personnels médicaux et non médicaux ;

– soit en exerçant des pressions morales et psychologiques, des menaces ou tout acte d'intimidation à l'encontre des personnels médicaux et non médicaux travaillant dans ces établissements, des femmes venues y subir une interruption volontaire de grossesse ou de l'entourage de ces dernières.

L'article additionnel 5 *quinquies* propose de réprimer de la même manière, le fait d'entraver l'accès à l'information sur l'IVG ou sur ses actes préalables.

Comme l'a constaté le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEFH) ⁽²⁾, l'accès à l'IVG demeure, en effet, problématique. Alors même que l'IVG constitue désormais un événement assez courant de la vie reproductive des femmes, celles-ci se heurtent, sur le terrain, à de nombreux obstacles pour y procéder. Le Haut Conseil dénonce, en particulier, trois catégories de difficultés :

– la remise en cause de la légitimité de l'IVG, dans un contexte d'utilisation large de la contraception, perçue alors comme un échec des femmes à maîtriser celle-ci et source de culpabilité ;

– la réduction des moyens matériels et humains, avec la fermeture de plus de 130 établissements de santé pratiquant l'IVG ces dix dernières années et l'évolution de la démographie médicale, qui contribue à compliquer l'accès aux soins, en allongeant les délais d'attente et en obligeant parfois les femmes à parcourir de longues distances ;

– l'architecture perfectible de la gouvernance et du partage des responsabilités dans le domaine de l'IVG, avec un système d'inspection complexe et des sanctions encore rares.

Pour faire face à ces difficultés, le Gouvernement a pris plusieurs mesures afin de garantir le droit à l'IVG. Ainsi, les soins en lien avec une IVG sont désormais remboursés à 100 %, les tarifs ont été revalorisés, et une instruction a été

(1) Amendement n° 91 rect. présenté par Mme Rossignol et adopté lors de la séance publique du 17 septembre 2013.

(2) « Rapport relatif à l'accès à l'IVG, Volet 2 : Accès à l'IVG dans les territoires », Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEFH), novembre 2013.

envoyée aux agences régionales de santé (ARS) leur demandant d'assurer un suivi vigilant de la prise en charge de ces actes pendant la période d'été⁽¹⁾. Un site Internet, ivg.gouv.fr, a également été mis en place pour apporter une information fiable et de qualité, permettant à chaque femme de faire son choix de manière libre et éclairée.

L'article additionnel 5 *quinquies* complète ces mesures, en réaffirmant que l'IVG constitue un droit à part entière, et vise à le faire respecter en élargissant la protection des femmes qui souhaitent y recourir.

À l'initiative du groupe SRC, la commission a souhaité renforcer le dispositif proposé en adoptant :

– un amendement AS 42, qui crée un nouveau titre dans le projet de loi, permettant de mettre en lumière les avancées retenues en matière de droit des femmes à disposer de leur corps ;

– un amendement AS 42, qui améliore et modernise l'intitulé de la deuxième partie du code de la santé publique ;

– un amendement AS 49, qui supprime la référence à l'état de détresse, parmi les dispositions relatives à l'IVG.

(1) *Instruction DGOS/R3/DGS/MC1 n° 2013-294 du 12 juillet 2013 relative à la prise en charge des interruptions volontaires de grossesse (IVG) pendant la période d'été.*

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I. DISCUSSION GÉNÉRALE

La Commission des affaires sociales examine pour avis, sur le rapport de Mme Monique Orphé, l'article 1^{er}, le titre I^{er} et le titre II du projet de loi, adopté par le Sénat, pour l'égalité entre les femmes et les hommes, lors de sa réunion du mercredi 18 décembre 2013).

Mme la présidente Catherine Lemorton. Nous sommes réunis pour examiner pour avis le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes que le Sénat a adopté le 17 septembre dernier. Outre l'article 1^{er}, qui pose les principes de la politique globale visant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, notre Commission s'est saisie des titres I^{er} et II qui contiennent des dispositions relatives au droit du travail et à la sécurité sociale. Ce texte, qui sera examiné au fond, demain, par la Commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, sera débattu en séance publique dans la semaine du 20 janvier 2014. La Commission des affaires culturelles et de l'éducation a examiné ce texte pour avis le 11 décembre dernier.

Cet important projet de loi doit permettre des avancées significatives en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et vise également à favoriser une meilleure implication des pères dans l'exercice du temps parental. Enfin, plusieurs mesures tendent à améliorer la situation des familles modestes, notamment les familles monoparentales qui constituent une cible prioritaire de la politique gouvernementale. Ainsi, après le projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites – qui comprenait plusieurs dispositions pour l'égalité entre les femmes et les hommes –, notre Commission a l'occasion d'intervenir à nouveau dans ce domaine, ce dont nous ne pouvons que nous féliciter.

Mme Monique Orphé, rapporteure pour avis. Prenant acte de la persistance d'inégalités flagrantes entre les femmes et les hommes, le Gouvernement a souhaité déposer un texte présentant une politique transversale et intégrée de résorption des inégalités, dont l'article 1^{er} résume à lui seul les principales orientations. Les titres I^{er} et II du présent texte constituent la déclinaison d'une partie de ces mesures, qui intéressent plus particulièrement la Commission des affaires sociales et dont elle s'est saisie.

Préalablement à la présentation du texte, il me semble utile de rappeler quelques éléments de contexte.

Tout d'abord, la situation des femmes reste aujourd'hui marquée par des inégalités fortes et multiples. Les femmes sont plus présentes sur le marché du travail, mais en moindre proportion que les hommes : en 2011, le taux d'emploi de

ceux-ci s'élevait à 76 %, alors que celui des femmes n'était que de 67 %. Celles-ci sont davantage exposées aux emplois atypiques : en 2012, 30,2 % des femmes travaillaient à temps partiel, contre 6,9 % des hommes. Les femmes sont moins bien rémunérées, puisque l'écart de salaire horaire atteignait 18 % en 2010. Elles se heurtent également à un « plafond de verre » : en 2009, seules 17,6 % d'entre elles exerçaient des fonctions de dirigeant salarié d'une entreprise. Elles assurent majoritairement les responsabilités parentales : les hommes n'effectuaient que 28 % des tâches domestiques en 2010. Par ailleurs, à l'arrivée d'un enfant, les femmes sont plus enclines à arrêter leur activité que les hommes : environ un père sur neuf a réduit ou interrompu son activité professionnelle, contre une mère sur deux.

Face aux nombreuses inégalités dont les femmes sont encore aujourd'hui victimes, le Gouvernement et les partenaires sociaux se sont fortement mobilisés : le Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes s'est réuni, dès le 30 novembre 2012, pour arrêter une série de mesures destinées à élaborer « *une troisième génération des droits des femmes* », et la question de l'amélioration de la situation des femmes dans le monde du travail a constitué une préoccupation centrale des deux grandes conférences sociales de juillet 2012 et juin 2013, qui se sont penchées sur l'égalité professionnelle et salariale. Des avancées législatives rapides ont ainsi été adoptées, comme la protection contre le harcèlement sexuel et l'encadrement du temps partiel. La conclusion, le 19 juin 2013, de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la qualité de la vie au travail a, enfin, permis de concrétiser l'engagement des partenaires sociaux en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Dans la continuité de ces grands rendez-vous, le projet de loi promeut une approche intégrée, dont je me bornerai à souligner les deux principaux aspects.

En premier lieu, le texte renforce les outils permettant d'instaurer une réelle égalité professionnelle. Il propose, tout d'abord, de réformer le contenu des obligations de négocier des branches, afin d'en accroître la portée et l'ambition. L'article 2 C, introduit par le Sénat, renforce ainsi la négociation quinquennale sur les classifications, avec la réduction des écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes, l'engagement d'actions spécifiques de rattrapage, et l'établissement de critères de classification non-discriminatoires. Cet article, qui constitue la déclinaison législative d'une disposition de l'ANI relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 1^{er} mars 2004, mériterait cependant d'être complété par la notion de mixité des emplois.

L'article 6 *bis* précise le contenu de la négociation annuelle sur les salaires : les branches, aujourd'hui tenues de prendre en compte les objectifs d'égalité professionnelle dans leurs discussions, devront désormais prévoir aussi des mesures permettant d'atteindre ces buts.

Le projet de loi propose, ensuite, de clarifier les négociations annuelles d'entreprise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, afin de les rendre

plus effectives. L'article 2 E crée un dispositif unique et intégré de négociation sur l'égalité professionnelle et salariale, alors qu'il existe aujourd'hui deux négociations distinctes dont l'articulation n'apparaît pas satisfaisante. Il conviendrait d'intégrer dans cet article, qui transpose une disposition de l'ANI du 19 juin 2013, les questions de santé et de sécurité au travail.

Le projet de loi vise également à enrichir le contenu et à renforcer l'efficacité du rapport de situation comparée, qui sert de base aux négociations en entreprise. Il propose ainsi l'introduction, à l'article 6 *quater*, d'un suivi des taux de promotion par sexe, la prise en compte, à l'article 5 *ter*, des questions de sécurité et de santé au travail, l'analyse, à l'article 6 *ter*, des niveaux de rémunération en fonction des qualifications et de l'ancienneté, et l'obligation, à l'article 2 D, d'actualiser le rapport de situation comparée.

L'article 3 du projet de loi prévoit de créer une nouvelle sanction – l'interdiction de soumissionner aux marchés publics – à l'encontre des entreprises qui n'auraient pas encore mis en œuvre leurs obligations en matière d'égalité professionnelle, en cas de non-respect de ces obligations. L'article 3 subordonnait initialement l'accès des entreprises à la commande publique au respect de trois conditions – deux relatives à l'absence de condamnations pour des faits de discrimination ou pour avoir méconnu les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la dernière liée à l'absence de mise en œuvre de l'obligation de négociation annuelle sur l'égalité professionnelle. Le Sénat a ajouté un quatrième cas d'exclusion de la commande publique, en subordonnant l'accès aux marchés publics au respect de l'obligation annuelle de négociation sur les salaires et le temps de travail, prévue par l'article L. 2242-8 du code du travail.

Le projet de loi vise, enfin, à améliorer l'information du Parlement sur les questions d'égalité professionnelle et de revenus entre les femmes et les hommes, en demandant au Gouvernement de lui remettre deux rapports : un sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de moins de 50 salariés – prévu par l'article 6 *sexies* –, et un relatif à l'indemnisation des périodes de congé de maternité des femmes intermittentes – posé par l'article 5 *sexies*.

À côté de ces dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le projet tend, en second lieu, à réformer certains dispositifs juridiques afin de favoriser une parentalité égale et, partant, le retour des femmes à l'emploi.

En instaurant une période de partage du complément de libre choix d'activité entre les deux parents, l'article 2 vise à davantage de participation des pères dans l'exercice de leur responsabilité parentale, en les incitant à réduire ou interrompre leur activité professionnelle, et à améliorer le retour à l'emploi des femmes qui le souhaitent.

Le Sénat a apporté des modifications substantielles au dispositif initialement prévu. Je me bornerai ici à souligner deux principales évolutions que l'on pourrait corriger : intégrer dans la dénomination de la prestation la notion d'éducation et non pas d'accueil, et prendre en compte le problème de l'inclusion du temps du congé de maternité dans le décompte de la durée de la prestation pour les mères d'un seul enfant.

Le projet de loi cherche également à remédier à la précarité des familles monoparentales exposées au risque financier que constitue le défaut de paiement des pensions alimentaires.

Ce constat a conduit le Gouvernement à envisager une revalorisation progressive du montant de l'allocation de soutien familial (ASF) pour en porter le montant à 120 euros par mois en 2017, soit près de 40 euros supplémentaires par mois. Parallèlement, le Gouvernement met en œuvre, à l'article 6, une expérimentation dont l'objet est d'assurer une garantie publique en cas d'impayés de pensions alimentaires. J'adhère au principe de l'expérimentation, compte tenu du caractère éminemment complexe du dispositif et de l'importance de l'amélioration des relations entre les organismes débiteurs de prestations familiales et les tribunaux. Toutefois, à la lumière des échanges avec la caisse nationale d'allocations familiales (CNAF), j'estime qu'il pourrait être envisageable d'aligner les durées d'expérimentation en vue d'une mise en application au 1^{er} janvier 2016.

Le projet vise aussi à renforcer le statut des collaborateurs libéraux, qui ne bénéficient d'aucune protection lors des congés de paternité, de maternité ou d'adoption

– l'article 4 renforce leurs droits sociaux. Toutefois, j'estime que la rédaction relative au volet relatif à la lutte contre les discriminations peut poser problème car elle ne garantit pas le respect du principe de non-discrimination lors de la rupture du contrat des collaborateurs libéraux. En outre, la rédaction proposée introduit, en creux, un doute pour les autres types de contrat d'exercice libéral.

Par ailleurs, en proposant une réponse pragmatique pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, l'article 5 vise à réaliser une expérimentation d'une durée de deux ans, dont l'objet est de permettre aux salariés d'utiliser une partie des droits affectés à leur compte épargne temps (CET) pour financer des prestations de service, sous la forme d'un chèque emploi-service universel.

Il convient de lutter contre l'idée que la femme constitue un agent à risque dans le monde du travail, et le Sénat a, pour ce faire, introduit des dispositions additionnelles. Ainsi, l'article 2 A reprend deux dispositions de l'ANI du 19 juin 2013, qui concernent la remise d'un rapport relatif à l'harmonisation des droits pour les différents types de congés existants, et l'article 2 B permettra aux salariés en congé parental d'éducation de bénéficier d'un entretien afin d'anticiper dans de bonnes conditions la reprise d'emploi.

L'article 6 *septies* introduit une expérimentation sur le versement en tiers payant du complément de libre choix du mode de garde, dispositif censuré par le Conseil constitutionnel à l'occasion de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013. Il y a lieu de saluer cette avancée au profit des familles les plus modestes pour lesquelles l'effort financier se révèle plus important lorsqu'il s'agit d'un mode de garde individuel. Dans ce contexte, l'ouverture de crèches et de places dans des structures d'accueil collectif des jeunes enfants doit être encouragée.

Le Sénat a inséré d'autres mesures dans le projet de loi : l'instauration, à l'article 2 *ter*, d'une convention entre les caisses d'allocations familiales (CAF) et Pôle emploi pour le retour à l'emploi des femmes bénéficiant d'un congé parental ; la réservation, à l'article 6 *quinquies*, de places de crèches pour les femmes en situation d'insertion ne bénéficiant pas de la protection du congé parental ; l'extension aux salariés liés par un PACS, à l'article 5 *quater*, du bénéfice du congé pour événements familiaux – ce dont je me félicite –, et la protection du salarié, à l'article 5 *bis*, lorsqu'il décide de faire usage de ses droits, notamment à congé, en matière de parentalité ; je propose de supprimer cette dernière disposition, car elle n'apporte, selon le Défenseur des droits, qu'un intérêt limité au regard de la jurisprudence prud'homale.

Enfin, conformément à l'objectif porté par le projet de loi d'une amélioration transversale de la situation des femmes, le Sénat a introduit un article 5 *quinquies* visant à renforcer la protection offerte aux femmes qui souhaitent recourir à une interruption volontaire de grossesse (IVG).

Mme Barbara Romagnan. Ce texte traduit l'importance que la majorité accorde à l'égalité entre les femmes et les hommes, mais des décisions ont déjà consacré cet intérêt comme la constitution inédite d'un Gouvernement paritaire au lendemain de l'élection de l'actuel Président de la République et la création d'un ministère de plein exercice pour les droits des femmes. Cette architecture a permis d'intégrer cette préoccupation dans d'autres textes que celui que nous examinons aujourd'hui : la loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République comprend des dispositions sur l'éducation à l'égalité entre les garçons et les filles, et le projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a posé la question de l'inégalité entre la retraite des hommes et celle des femmes. En outre, on a instauré la parité dans les nouveaux organismes publics, comme la Banque publique d'investissement (BPI). Enfin, un Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh), présidé par Mme Danielle Bousquet, a été créé en janvier 2013 : cette structure a pour mission d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public dans les domaines concernant la politique des droits des femmes. L'égalité entre les hommes et les femmes constitue une question politique majeure, et nous cherchons donc à l'accroître ; ce texte s'inscrit dans le cadre de ce choix politique fort.

Le projet de loi recèle de nombreuses qualités, comme l'approche transversale des inégalités entre les hommes et les femmes, consacrée par le choix d'élaborer une loi-cadre. Ainsi, le texte appréhende ce sujet de manière globale, les inégalités constatées dans la vie publique provenant en partie de celles existant dans le domaine privé – et inversement.

La nécessité de cette loi se démontre aisément par quelques chiffres : l'écart de salaire entre les hommes et les femmes atteint 30 %, les femmes représentent 70 % des travailleurs pauvres et 82 % des salariés à temps partiel, les femmes perçoivent une retraite de 40 % inférieure à celle des hommes, et 85 % des chefs de famille monoparentale sont des femmes. Plusieurs articles et amendements de ce texte reposent sur la conviction selon laquelle l'une des causes des inégalités entre les hommes et les femmes réside dans le partage des tâches dans la vie domestique, d'où la proposition de réviser le congé parental. L'homme sera renforcé dans son statut de père et la femme sera libérée de la pression matérielle et psychologique à laquelle elle doit aujourd'hui faire face. Cette évolution se révèle nécessaire, car plus l'éloignement du monde du travail est long, plus grande est la difficulté de rattraper le cours de sa vie professionnelle.

De nombreuses dispositions concernent le secteur du travail, notamment la prise en considération des compétences nécessaires à l'exercice de professions majoritairement féminines. Concernant l'ASF, le texte renforce les garanties contre les impayés de pensions alimentaires.

Mme Isabelle Le Callennec. L'égalité entre les hommes et les femmes a déjà fait l'objet de plusieurs lois. Elle progresse, mais il existe encore une marge pour l'encourager. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'élève à 15 % dans le secteur privé et 20 % dans le public, et cette différence atteint 30 % pour les pensions de retraite. La pauvreté s'avère plus répandue chez les femmes, et les postes à responsabilité sont majoritairement occupés par les hommes.

Pourquoi est-ce le Sénat qui a examiné le premier ce projet de loi – comprenant cinq titres et vingt-cinq articles – plutôt que l'Assemblée nationale ? Le texte propose des actions en faveur de l'égalité professionnelle et d'un meilleur accès aux mandats électoraux et aux responsabilités, et contre les stéréotypes et les atteintes à la dignité des femmes : notre groupe partage ces objectifs.

En revanche, nous nous interrogeons sur les articles relatifs aux conséquences des séparations et des divorces, et au partage des devoirs parentaux. En effet, ces sujets, essentiels, auraient gagné à être intégrés dans une loi sur la famille.

Le titre I^{er}, consacré à l'égalité professionnelle, contient des avancées – actualisation du rapport de situation comparée au moment de la négociation annuelle sur les salaires dans les entreprises, accompagnement des retours de congé maternité ou sécurisation des droits des professions libérales – qui font consensus. En revanche, l'article 2 E, présenté par le Gouvernement comme une fusion de la

négociation annuelle avec celle spécifique à l'égalité, complexifie le système existant.

Nos plus grandes réserves portent sur le congé parental : vous choisissez de contraindre plutôt que d'encourager et vous portez atteinte à la liberté des couples. Tout le monde ne peut – ou ne veut – prendre un congé parental de six mois. En effet, dans une famille modeste dans laquelle le père perçoit un revenu bien supérieur à celui de son épouse, un congé de six mois risque de se traduire par une baisse importante du pouvoir d'achat. Cette perte pourra également toucher les professions indépendantes ou les femmes dont le conjoint ne travaille pas depuis assez longtemps pour prétendre au complément de libre choix. Vous évoquerez certainement l'exemple du congé parental suédois – qui dure seize mois, dont douze à partager entre les parents, et qui éloigne moins longtemps les femmes de l'entreprise –, mais il représente 80 % du salaire et peut être pris jusqu'aux huit ans de l'enfant, avantages dont ne bénéficient pas les parents français.

L'article 3 interdit aux entreprises ne respectant pas l'égalité parfaite de concourir aux commandes publiques : il s'agit d'une double peine et d'un ajout de contrainte pour les entreprises, alors que celles-ci souffrent. Cela aura un impact négatif sur l'activité et sur l'emploi, notamment celui des femmes, qui risquent d'en être les premières victimes. N'est-il pas temps de cesser d'accabler les entreprises de textes, de normes et de pénalités ?

S'agissant du titre II, l'article 6 porte sur les conséquences des divorces et des séparations, et sur le recouvrement des pensions alimentaires. Il s'agit d'un vrai sujet puisque les impayés s'élèvent à 40 %. Aujourd'hui, en cas de non-acquittement d'une pension, le parent peut solliciter la CAF pour obtenir une ASF, mais il doit apporter la preuve que tout a été mis en œuvre pour récupérer la pension. Si le parent en tort est salarié, il est relativement aisé de demander à un huissier de procéder à une retenue sur salaire, mais cela a un coût. Dans les autres cas, il s'avère difficile d'obtenir gain de cause. L'article 6 propose de donner des pouvoirs accrus aux CAF à titre expérimental, mais celles-ci ne recouvrent que 15 millions d'euros sur un total de 75 millions d'euros de créances au titre des avances sur l'ASF. L'effort de trésorerie pour la branche famille deviendra un déficit supplémentaire qui viendra s'ajouter aux 3 milliards d'euros actuels. La création d'une ASF différentielle peut apparaître séduisante, mais elle représente une dépense sur laquelle l'étude d'impact ne dit mot. Doit-on s'attendre à une nouvelle hausse des cotisations ? Nous serons donc très vigilants lors de la présentation du rapport relatif à cette expérimentation, mais cet article aurait, lui aussi, dû être inséré dans un texte sur la famille.

Le groupe UMP examinera ce texte dans un esprit d'ouverture, mais nous nous déterminerons en fonction de la prise en compte de nos remarques et de nos amendements.

Mme Véronique Massonneau. Le groupe écologiste est évidemment favorable à ce projet de loi, la lutte contre les inégalités entre les femmes et les

hommes s'avérant une nécessité. Le Sénat a enrichi ce texte et l'Assemblée nationale doit faire de même : à cet effet, notre groupe a rédigé de nombreux amendements.

Nous soutenons les grandes orientations politiques que l'article 1^{er} fixe en matière d'égalité, mais nous avons déposé un amendement à l'article 2 C visant à préciser que l'égalité professionnelle se traduit par l'égalité salariale. Cet objectif se révèle primordial, car l'impact de l'écart de rémunération se répercute tout au long de la carrière, dans les périodes de travail, de chômage, de retraite et de congé parental.

Les écologistes ont déjà défendu – notamment lors de l'examen du projet de loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République – la nécessité de prévenir le développement des stéréotypes sexistes qui, ancrés dès le plus jeune âge, ne quittent plus les individus. Il est donc primordial de mettre en place, dès l'enfance, une politique d'égalité qui déconstruise les poncifs collés aux garçons et aux filles.

Nous soutenons également la neuvième action portant sur la contraception et l'IVG, les lois de financement de la sécurité sociale pour 2013 et 2014 comprenant également des mesures favorables à cette politique, qui constitue une avancée primordiale pour les femmes. Pour celles-ci, la liberté de disposer de leur corps fut une marche difficile à gravir, et des efforts peuvent encore être accomplis.

En revanche, nous critiquons la réforme du complément de libre choix d'activité (CLCA), qui devient la prestation partagée d'accueil de l'enfant (PPAE) ; en réduisant la durée maximale du CLCA de trois ans à deux ans et demi – auxquels peuvent s'ajouter six mois à utiliser par le père ou la mère –, l'objectif affiché est que le second parent prenne un congé parental. En fait, il s'agit avant tout d'une mesure d'économie alors que ce projet de loi représentait l'occasion d'élaborer une réforme ambitieuse du congé parental. Nous aurions pu notamment nous inspirer de l'Allemagne où le taux de remplacement est bien plus incitatif.

Malgré ce dernier point, nous saluons la volonté du Gouvernement et, je l'espère, de tous les parlementaires, de mettre en place une politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Mme Linda Gourjade. En dépit des principes déjà inscrits dans la loi, les inégalités entre les femmes et les hommes demeurent, s'observent à tous les âges et dans tous les domaines. Le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes contient une réforme importante du congé parental – je diverge sur ce point avec Mme Le Callennec – qui facilitera le retour des femmes vers l'emploi. Elle favorisera, en outre, l'implication des hommes en fixant une période de partage de six mois entre les deux parents. Actuellement pris à 97 % par les femmes, le CLCA constitue, dans un premier temps, une prestation attractive pour les bas salaires. Or chaque année passée hors du marché du travail réduit le salaire futur de 3 à 15 %, et éloigne le parent de l'emploi. À cela s'ajoutent les effets

négatifs de l'interruption d'activité sur la constitution des droits à pension. La réforme du CLCA est une première étape qui permet déjà d'ouvrir d'autres pistes de réflexion : ainsi, le congé optionnel de libre choix d'activité (COLCA) pourrait évoluer et offrir de nouveaux droits.

Le projet de loi prévoit des dispositions importantes pour lutter contre la précarité, comme l'expérimentation d'une garantie contre les impayés de pension alimentaire pour les bénéficiaires de l'ASF. Les femmes représentent les trois quarts des travailleurs percevant un bas salaire et elles sont les premières victimes de la précarité de l'emploi. Plus d'un tiers des mères vivant seules avec leurs enfants vivent sous le seuil de pauvreté. Malheureusement, ces familles en grande pauvreté socio-économique se trouvent trop souvent dissuadées de recourir à un mode de garde individuel considéré comme trop onéreux, alors qu'il est le plus adapté pour le retour à l'emploi. Le projet de loi, grâce au tiers payant, propose de les dispenser d'avancer le complément de mode de garde qu'elles perçoivent de la CAF pour rémunérer l'assistante maternelle ou la garde à domicile. Nous avons défendu cette disposition lors de l'examen du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2012, et cette mesure sera uniquement liée aux conditions de ressources des familles.

Depuis trente ans, les lois ont contraint le monde de l'entreprise à prendre en compte la parentalité et la conciliation entre la vie familiale et professionnelle : elles sont la conséquence de l'arrivée des femmes sur le marché de l'emploi, des nouvelles organisations du travail et de l'évolution des structures familiales. Les questions d'articulation entre la vie professionnelle et privée se posent tout au long de la vie et elles concernent tous les types de famille : nous devons donc poursuivre notre réflexion pour améliorer l'accompagnement des familles dans un temps mieux partagé entre les femmes et les hommes.

Mme Véronique Louwagie. Madame la rapporteure pour avis, vous avez fait état de la surexposition des femmes aux emplois atypiques et au temps partiel, 30 % des femmes travaillant à temps partiel. La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a bouleversé la législation sur le temps partiel en créant une durée maximale de travail hebdomadaire de 24 heures, au motif que la durée moyenne du temps partiel s'élevait à 23,2 heures. Cette norme expulse les contrats prévoyant une durée de travail supérieure à 24 heures, et il convient d'être attentif à ces effets pervers qui conduiront à réduire des temps de travail.

L'article 6, relatif à la protection des personnes élevant seules des enfants à la suite d'une séparation ou d'un divorce, renforce les garanties contre les impayés de pension alimentaire, ce dont je me réjouis car il s'avère parfois difficile de faire exécuter certains jugements. Dans quels départements sera conduite l'expérimentation prévue par le projet de loi ?

M. Régis Juanico. Je me réjouis de ce projet de loi qui traite d'enjeux majeurs, comme l'articulation entre la vie professionnelle et familiale, et qui

permet le développement d'une politique volontariste d'augmentation du taux d'activité des femmes et de promotion de l'égalité entre celles-ci et les hommes.

Ce texte s'inscrit dans un projet global du Gouvernement et complète ainsi l'accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, le plan d'accueil de la petite enfance prévoyant la création de 275 000 places d'accueil des jeunes enfants, et la politique visant à faire remonter le taux de scolarisation des enfants âgés de moins de trois ans.

Le projet de loi cherche à réduire les freins au retour à l'emploi à l'issue d'un congé parental. J'avoue ma surprise à l'écoute de l'intervention de Mme Le Callennec : M. Michel Heinrich et moi-même avons rédigé un rapport en 2009 sur le retour à l'emploi et la politique familiale, dans lequel nous proposons que l'allocation de congé parental soit plus courte – 14 mois contre trois ans –, mais mieux rémunérée – à hauteur des deux tiers du revenu antérieur avec un plafond – pour favoriser l'implication des pères, avec une période réservée à l'un des deux parents de deux mois et à égalité. Le CLCA est perçu à 96 % par des femmes ; 72 % travaillaient avant leur entrée dans le CLCA, mais seules 72 % d'entre elles retrouvent un emploi après celui-ci, ce taux descendant à 50 % pour celles ayant plus de trois enfants. Il convient donc de mettre en place un accompagnement renforcé pour la reprise d'emploi : ce projet de loi s'y attelle et il constitue donc un progrès social.

M. Bernard Perrut. Depuis deux cents ans, de nombreux textes de loi ont été discutés et votés et, pourtant, ce thème n'est jamais épuisé. On aurait pu penser que le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 réglait tous les problèmes, puisque son article 3 dispose que « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ». Et pourtant, les débats continuent sur ce sujet, et l'on constate qu'il subsiste trop d'écart entre les hommes et les femmes, dans l'activité comme dans la retraite, dans l'accès aux postes de responsabilité comme dans la considération dans la vie quotidienne et politique.

Ce projet de loi va dans le bon sens. Il convient de mieux protéger les mères qui vivent seules avec leurs enfants contre les impayés de pension alimentaire, et de défendre l'ensemble des femmes contre les violences et les atteintes à la dignité par des règles claires et fermes. Je pense notamment aux dispositions permettant au juge pénal de prononcer l'éviction du conjoint violent du domicile conjugal. Le texte promeut avec raison l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses dimensions pour qu'elle puisse se développer partout.

En revanche, à la suite de Mme Isabelle Le Callennec, j'émet des réserves sur les mesures relatives au congé parental, et m'interroge sur la pertinence du dispositif proposé.

Mme la rapporteure pour avis. Madame Romagnan, je vous remercie d'avoir rappelé l'ensemble des actions déjà entreprises en faveur des femmes, qui ont été les prémices d'une approche intégrée. Vous avez souligné à juste titre les

inégalités présentes dans la vie privée, qui conditionnent malheureusement les inégalités professionnelles. Ces aspects sont traités dans mon rapport.

Madame Le Callennec, je souscris au constat que vous dressez. Pour ce qui concerne la réforme du congé parental, à propos duquel M. Juanico a déjà partiellement répondu, je tiens à souligner que le père doit s'investir davantage dans l'éducation de l'enfant et assumer sa responsabilité. Avez-vous pensé à toutes ces femmes qui se sacrifient, souvent au prix de leur carrière, et dont la retraite est souvent très faible ? Pourquoi la femme devrait-elle toujours en être réduite à faire un choix contraint ?

Nous reviendrons tout à l'heure sur la situation des familles modestes. Je rappelle toutefois que l'article 2 du texte est la transcription de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 19 juin 2013 avec les partenaires sociaux.

Nous évoquerons également l'article 3 lors de l'examen des amendements. Les entreprises qui ont accès à la commande publique doivent être exemplaires en matière d'égalité et ne doivent, en particulier, pas avoir été condamnées pour discrimination.

Quant aux caisses d'allocation familiales, qui ont été auditionnées, elles sont demandeuses de l'expérimentation prévue. Le texte comporte du reste des dispositions de nature à faciliter les recouvrements.

Madame Massonneau, je vous remercie du soutien dont témoignent les amendements que vous avez déposés. La réforme du CLCA n'est pas une mesure d'économie : il s'agit d'impliquer davantage les pères dans les responsabilités parentales. L'étude d'impact et mon rapport précisent que les éventuelles marges de manœuvre seront affectées principalement à l'ouverture de nouvelles places d'accueil pour les enfants.

Madame Louwagie, la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi a consacré le principe positif d'un plancher de 24 heures pour les salariés à temps partiel. M. Jean-Marc Germain, qui fut rapporteur de cette loi, ne manquera pas de confirmer qu'il s'agit d'une avancée.

Pour ce qui concerne l'expérimentation prévue par l'article 6, une réflexion est en cours en vue de définir une liste représentative d'une dizaine de départements où elle pourrait avoir lieu.

Monsieur Perrut, je souscris également au constat que vous avez dressé. Il me semble par ailleurs avoir déjà répondu à votre question relative au congé parental.

II. EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Objectifs de la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes

La Commission est saisie des amendements AS65 de la rapporteure et AS7 de Mme Véronique Massonneau, pouvant faire l'objet d'une discussion commune.

Mme la rapporteure pour avis. Cet amendement vise à améliorer la hiérarchie des actions composant la politique intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, énumérées par l'article 1^{er}. En particulier, les actions destinées à prévenir les stéréotypes sexistes, matrice des discriminations, et à protéger les femmes contre les atteintes à leur dignité et contre les violences doivent en constituer les premiers axes.

Mme Véronique Massonneau. L'égalité professionnelle n'est pas exactement synonyme de l'égalité salariale. Il importe donc de préciser que les objectifs de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes ne comprennent pas seulement l'égalité professionnelle mais aussi l'égalité salariale.

Mme Isabelle Le Callennec. Madame la rapporteure, comment s'explique l'inversion de l'ordre des priorités proposée par votre amendement ?

Mme la rapporteure pour avis. Aujourd'hui, la femme est considérée comme un agent à risque. Il faut mettre en place des actions visant à briser les stéréotypes ancrés dès la naissance, qui enferment les femmes et les hommes dans des cases et favorisent les inégalités que l'on constate dans la société. Après ce premier objectif, j'ai tenu à inscrire la prévention des atteintes à la dignité des femmes, la lutte contre les violences faites aux femmes, la lutte contre la précarité et l'égalité professionnelle.

Madame Massonneau, l'insertion que propose votre amendement AS7 serait très utile pour compléter mon amendement AS65.

Mme Véronique Massonneau. Je suis tout à fait d'accord.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Il conviendrait donc que, le cas échéant, cette précision fasse l'objet d'une réécriture avant l'examen du texte en séance publique.

La Commission adopte l'amendement AS65.

En conséquence, l'amendement AS7 n'a plus d'objet.

La Commission émet alors un avis favorable à l'adoption de l'article 1^{er} modifié.

TITRE I^{ER}
DISPOSITIONS RELATIVES À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES
HOMMES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 2 A (nouveau)

Remise d'un rapport au Parlement sur l'harmonisation des différents types de congés familiaux existants

La Commission émet un avis favorable à l'adoption de l'article 2 A sans modification.

Article 2 B (nouveau)

(art. L. 1225–57 du code du travail)

Élargissement du contenu de l'entretien préalable à la reprise d'activité à l'issue d'un congé parental d'éducation

La Commission est saisie de l'amendement AS54 de la rapporteure pour avis.

Mme la rapporteure pour avis. À l'initiative du Gouvernement, le Sénat a adopté l'article additionnel 2 B, qui tend à mettre en œuvre l'article 8 de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013. Cet article additionnel a pour objet de permettre aux salariés en congé parental d'éducation de bénéficier d'un entretien destiné à anticiper la reprise d'emploi, qui doit être l'occasion d'examiner les conséquences de la période de congé sur la rémunération et sur l'évolution de carrière.

La rédaction de cet article ne correspond donc pas exactement au texte de l'article 8 de l'ANI, qui évoque les conséquences « éventuelles » de la période de congé, afin de ne pas laisser sous-entendre que toute prise de congé emporterait des effets négatifs pour le salarié. Le mot « éventuelles » traduit également la différence qui existe entre le régime du congé parental, qui résulte d'un choix de vie, et celui du congé de maternité, pendant et après lequel sont prévues des garanties d'évolution de la rémunération des salariées.

Le présent amendement vise donc à harmoniser la rédaction de l'article 2 B avec celle de l'article 8 de l'ANI.

La Commission adopte cet amendement.

Puis elle émet un avis favorable à l'adoption de l'article 2 B modifié.

Article 2 C (nouveau)

(art. L. 2241-7 et L. 3221-6 du code du travail)

Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre de la négociation quinquennale sur les classifications professionnelles

La Commission est saisie de l'amendement AS50 de la rapporteure pour avis.

Mme la rapporteure pour avis. Comme l'énonce le 1^o de l'article 1^{er} du projet de loi, l'objectif de mixité des emplois est une dimension essentielle de la politique de promotion de l'égalité professionnelle. Cet objectif n'a toutefois pas encore connu de traduction concrète et opérationnelle dans le code du travail. Le présent amendement vise à remédier à cette situation.

La Commission adopte cet amendement.

Puis elle est saisie de l'amendement AS51 de la rapporteure pour avis.

Mme la rapporteure pour avis. L'article additionnel 2 C, introduit au Sénat à l'initiative du Gouvernement, constitue la déclinaison législative de l'article 13 de l'ANI du 1^{er} mars 2004. L'amendement présenté initialement par le Gouvernement en reprenait les termes exacts, afin de respecter cet accord. Cependant, un sous-amendement adopté en séance publique au Sénat, tout en améliorant la rédaction de l'article 2 C, est revenu sur le caractère facultatif des actions spécifiques de rattrapage. Cette modification pose plusieurs problèmes et mon amendement vise donc à rétablir le caractère facultatif de ces mesures, tel que prévu par l'ANI du 1^{er} mars 2004.

M. Jean-Marc Germain. Je me réjouis que nous examinions ce texte très important, et je remercie la ministre des droits des femmes et notre rapporteure pour avis pour le travail qu'elles ont accompli.

Je salue, madame la rapporteure pour avis, votre souci de respecter le texte de l'ANI du 1^{er} mars 2004, mais on comprendrait mal que, face à des inégalités de carrière se traduisant par des inégalités de salaire, une entreprise puisse se dispenser de prendre de mesures de rattrapage. À défaut d'en conserver la lettre, le texte du projet de loi me semble exprimer l'esprit de l'ANI.

Je suis donc très réservé sur cet amendement et recommande son retrait, dans l'attente du débat que nous pourrions avoir sur ce point lors de l'examen du texte en séance publique.

Mme Barbara Romagnan. Il serait en effet paradoxal qu'une loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes permette que l'on ne respecte pas ses objectifs. Je suis moi aussi très réservée quant à cet amendement.

Mme la rapporteure pour avis. Je comprends vos réserves, mais il me semble préférable, compte tenu de l'ANI, de ne pas imposer aux branches d'édicter des mesures de rattrapage.

Mme Barbara Romagnan. Il semble difficile de rester en deçà de ce que la ministre elle-même a voulu inscrire dans le texte.

Mme la rapporteure pour avis. La rédaction qui est soumise à notre assemblée procède d'un sous-amendement déposé en séance lors de l'examen du texte au Sénat. Mon amendement vise ainsi à revenir au texte initial du Gouvernement.

Mme Barbara Romagnan. Je propose cependant le retrait de cet amendement, à défaut de quoi nous ne l'adopterons probablement pas.

Mme la rapporteure pour avis. Je maintiens mon amendement.

La Commission rejette cet amendement.

Puis elle émet un avis favorable à l'adoption de l'article 2 C modifié.

Article 2 D (nouveau)

(art. L. 2242-2 du code du travail)

Actualisation du rapport de situation comparée lors de la négociation annuelle obligatoire

La Commission émet un avis favorable à l'adoption de l'article 2D sans modification.

Article 2 E (nouveau)

(art. L. 2242-5 et L. 2242-7 du code du travail)

Réforme de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

La Commission est saisie de l'amendement AS36 de Mme Barbara Romagnan.

Mme Barbara Romagnan. Cet amendement tend à intégrer dans la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle les inégalités en termes de déroulement de carrière – car une femme peut voir sa carrière stagner à la suite de congés et de maternités et n'obtenir, par exemple, qu'à quarante ans la rémunération qu'un homme perçoit à trente.

Mme la rapporteure pour avis. Je suis favorable à cet amendement.

La Commission adopte cet amendement.

Elle est ensuite saisie de l'amendement AS52 de la rapporteure pour avis.

Mme la rapporteure pour avis. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail a constaté depuis 2001 une augmentation de 21,8 % des accidents du travail et de 179,5 % des maladies professionnelles affectant les femmes, ainsi qu'un accroissement de 28,5 % du nombre d'accidents de trajet qu'elles subissent, chiffre désormais supérieur à celui qui est observé pour les hommes. Face à ces données alarmantes, il apparaît nécessaire que les entreprises se saisissent de la question de la sécurité et de la santé au travail des femmes. Le présent amendement vise donc à les obliger à aborder cette question dans la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Commission adopte cet amendement.

Puis elle est saisie de l'amendement AS37 de Mme Barbara Romagnan.

Mme Barbara Romagnan. L'article 2 E porte réforme de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. L'amendement a pour objet de remplacer, à l'alinéa 3, les termes de « responsabilités familiales », trop restrictifs, par ceux de « vie personnelle ».

Mme la rapporteure pour avis. Je suis favorable à cet amendement car les termes proposés par l'amendement sont en effet plus neutres et plus larges.

La Commission adopte cet amendement.

Puis elle examine l'amendement AS66 de la rapporteure pour avis.

Mme la rapporteure pour avis. Le présent amendement vise à transcrire, au niveau législatif, l'article 6 de l'ANI du 1^{er} mars 2004. Cet article invite les entreprises à se doter d'objectifs en matière de mixité des recrutements et des emplois et à corriger les déséquilibres éventuellement constatés.

Mme Isabelle Le Callennec. Je me permets d'abord de demander à nouveau pourquoi le texte que nous examinons l'a d'abord été au Sénat.

Mme la présidente Catherine Lemorton. C'est le choix du Gouvernement.

Mme Isabelle Le Callennec. Par ailleurs, est-ce vraiment un progrès que de chercher à tout prix la parité dans des entreprises où les emplois sont pénibles, comme dans certaines industries où 80 % des salariés sont exposés à des facteurs de risque ?

Mme la rapporteure pour avis. Il ne s'agit pas de parité, mais de mixité.

M. Jean-Marc Germain. Madame Le Callennec, votre remarque est pertinente, mais les règles européennes nous ont déjà contraints, voilà quelques années, à autoriser le travail de nuit pour les femmes.

Mme Barbara Romagnan. Il n'y a pas d'incompatibilité. L'un des problèmes de l'inégalité entre les femmes et les hommes est que l'emploi des femmes se concentre autour de 12 métiers, contre 60 à 80 pour les hommes. Cela n'exonère en rien les entreprises et la collectivité de la nécessité de favoriser l'amélioration des conditions de travail.

M. Denys Robiliard. Mieux vaudrait réduire la pénibilité dans les entreprises, plutôt que de revendiquer que les hommes y soient plus exposés que les femmes. Réduire les inégalités et réduire la pénibilité sont deux objectifs à poursuivre parallèlement.

Mme Isabelle Le Callennec. Madame la rapporteure pour avis, pourriez-vous définir précisément la « mixité » et la « parité » ?

Mme la rapporteure pour avis. La mixité consiste à rééquilibrer la présence des hommes et des femmes dans certains métiers, tandis que la parité désigne, comme pour les mandats électifs, une répartition égale, à 50-50.

La Commission adopte cet amendement.

Puis elle émet un avis favorable à l'adoption de l'article 2E modifié.

Article 2

(art. L. 531-1, L. 531-4, L. 531-9, L. 531-10, L. 532-2
et L. 552-1 du code de la sécurité sociale)

Réforme du complément de libre choix d'activité : transformation en « prestation partagée d'accueil de l'enfant », dont une part est réservée à l'autre parent

*La Commission est saisie de l'amendement AS30 de suppression de
Mme Isabelle Le Callennec.*

Mme Isabelle Le Callennec. La réforme du complément de libre choix d'activité en une prestation partagée d'accueil ne répond pas de manière satisfaisante aux objectifs que s'est fixés le Gouvernement et auxquels nous souscrivons : ne pas éloigner les femmes trop longtemps du marché du travail. Nous sommes, je le répète, favorables à un congé moins long et mieux rémunéré. Or, le dispositif prévu par le texte oblige de façon autoritaire l'un des deux parents – le père – à prendre une partie de ce congé parental.

J'ai été choquée d'entendre tout à l'heure la rapporteure pour avis déclarer qu'une femme qui cesse de travailler et prend un congé pour se consacrer à l'éducation de ses enfants se « sacrifie ». En effet, certaines femmes choisissent d'avoir un enfant avec leur mari et font le libre choix d'élever leurs enfants dans les

premiers mois ou les premières années de leur vie. Il est choquant de s’immiscer dans la vie des gens et d’occulter leur liberté de choix.

L’amendement a donc pour objet la suppression de l’article 2.

Mme la présidente Catherine Lemorton. En évoquant le « mari », vous désignez aussi, j’imagine, le compagnon ou le pacsé. Il n’est pas nécessaire, en effet, d’être mariés pour avoir des enfants.

Mme Isabelle Le Callennec. Non, en effet.

Mme Barbara Romagnan. La question qui se pose est celle de la liberté, car le fait que 96 % des personnes qui prennent un congé parental soient des femmes montre bien qu’il n’y a pas de choix. Dominique Méda emploie à juste titre l’expression de « charge plaisir » : élever ses enfants est certes un plaisir, mais c’est aussi une charge. Si ce sont massivement les femmes qui recourent au congé parental, c’est parce que la culture et la société les y contraignent et, souvent parce que leurs salaires sont inférieurs à ceux des hommes. La société doit orienter les choix et développer les comportements qui lui paraissent plus favorables.

Mme Linda Gourjade. Le libre choix sera aussi celui des pères, qui ne seront pas obligés de prendre 6 mois de congé pour rester auprès des enfants.

M. Régis Juanico. Madame Le Callennec, il ne s’agit pas d’une contrainte, mais d’une possibilité offerte aux pères.

Le projet de loi que nous examinons est une première étape et il faudra aller plus loin en termes de durée, de rémunération et de partage du congé. Aujourd’hui, la réalité, c’est que 3 % des hommes prennent ce congé. En Allemagne, les résultats de la réforme qui a fait passer à un congé parental plus court et mieux rémunéré sont apparus très vite : en trois ou quatre ans, la proportion d’hommes prenant ce congé est passée de 3 % à 20 %. Il faut donc amorcer la possibilité pour les hommes de prendre un congé parental.

Mme Kheira Bouziane. Une telle disposition contribue à faire évoluer les mentalités. Souvent, en effet, la seule idée qu’elle pourrait devenir mère peut empêcher une jeune femme d’obtenir un emploi auquel elle postule. Ouvrir le congé parental aux hommes contribuera à mettre l’homme et la femme sur un pied d’égalité face aux charges familiales.

Mme Barbara Romagnan. Il s’agit là d’une nouvelle liberté offerte aux pères, car cette mesure les soutient face à leurs employeurs. En effet, le fait que la loi dispose que les six derniers mois du congé peuvent être pris par l’autre parent, c’est-à-dire par le père, légitime cette situation.

Mme la rapporteure pour avis. J’é mets un avis évidemment défavorable, car l’amendement remet en cause un élément essentiel du projet : la répartition du temps parental entre les deux membres du couple. Par ailleurs, la réforme du CLCA

engagée par le Gouvernement s'inscrit dans un contexte global qui vise à ouvrir de nouvelles places d'accueil pour les enfants. La situation des familles modestes est également une préoccupation du Gouvernement.

*La Commission **rejette** cet amendement.*

Puis elle est saisie de l'amendement AS58 de la rapporteure pour avis.

Mme la rapporteure pour avis. Cet amendement modifie le nom de la prestation, le terme d'« éducation » étant plus approprié que celui d'« accueil ». Cette prestation est en effet l'un des volets de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) et conserver le terme « d'accueil » pourrait induire une certaine confusion. L'amendement modifie, par coordination, les articles du code de la sécurité sociale concernés par le changement de dénomination.

*La Commission **adopte** cet amendement.*

La Commission est alors saisie de l'amendement AS56 de la rapporteure pour avis.

Mme la rapporteure pour avis. La nouvelle appellation proposée pour la prestation pourrait être celle de « prestation à l'éducation partagée pour l'enfant », qui s'abrègerait en « Prépare ». Des amendements de coordination sont également proposés pour tirer les conséquences de cette nouvelle dénomination dans le présent texte comme dans d'autres articles du code de la sécurité sociale.

*La Commission **adopte** cet amendement.*

*Puis elle **adopte** successivement les amendements de coordination AS59 et AS 60 de la rapporteure pour avis.*

Elle examine ensuite l'amendement AS68 de la rapporteure pour avis.

Mme la rapporteure pour avis. La rédaction de l'alinéa 39 tend à pénaliser les mères d'un enfant au regard du droit actuel. La durée de versement de la prestation serait limitée, pour les mères, à 6 mois à compter de la naissance. En incluant le congé de maternité, les mères ne bénéficieraient de la prestation que pour une durée bien inférieure à 6 mois, ce qui conduirait à une régression des droits au regard des dispositions actuelles. Afin de garantir une durée de six mois pour la mère d'un premier enfant, il faudrait exclure de la disposition introduite au Sénat les parents d'un premier enfant.

*La Commission **adopte** cet amendement.*

Puis elle examine l'amendement AS67 de la rapporteure pour avis.

Mme la rapporteure pour avis. Le III de l'article L. 531-4 du code de la sécurité sociale dispose que l'ouverture du droit est subordonnée à l'exercice

antérieur d'une activité professionnelle suffisante pour ouvrir des droits à pension de retraite dans un régime de base. Cette activité doit avoir été exercée pendant une durée minimale au cours d'une période de référence précédant soit la naissance, l'adoption ou l'accueil de l'enfant pour lequel l'allocation est demandée, soit la demande si elle est postérieure lorsque le bénéficiaire compte plus d'un enfant à charge. Cette durée varie selon le nombre d'enfants à charge.

Il peut arriver, dans un couple, que l'un des conjoints ne puisse remplir cette condition, et donc bénéficier du droit au prolongement de la prestation prévue par l'article 2. Des pères pourraient se voir refuser le bénéfice de cette allocation alors même qu'ils souhaiteraient pouvoir s'impliquer davantage.

Bien que le soutien du Gouvernement à cet amendement ne soit pas acquis, je vous propose de l'adopter.

La Commission adopte cet amendement.

Puis elle adopte l'amendement de coordination AS57 de la rapporteure pour avis.

Elle est alors saisie de l'amendement AS38 de Mme Marie-Françoise Clergeau.

Mme Linda Gourjade. À la naissance d'un deuxième ou d'un troisième enfant, les parents peuvent bénéficier d'un congé parental d'éducation de 3 ans, assorti d'une prestation. Cet amendement vise à permettre aux parents de triplés de cumuler ces congés et de bénéficier ainsi de 6 années de congé parental d'éducation, avec versement de la prestation.

Mme la rapporteure pour avis. Cet amendement propose un alignement de la durée du congé parental sur celle du versement de la prestation en cas de naissances multiples. Je souscris à l'avis favorable émis par la ministre lors de son audition par la Commission des lois.

La Commission adopte cet amendement.

Puis elle est saisie de l'amendement AS1 de M. Patrick Hetzel.

M. Patrick Hetzel. Cet amendement allonge le délai de prévenance de l'employeur pour la prise du congé parental, qui passerait d'un à trois mois. Cette disposition facilitera la gestion des ressources humaines des entreprises, notamment des plus petites d'entre elles, où il est toujours plus compliqué de pallier l'absence d'un collaborateur, en particulier lorsqu'il s'agit du second parent utilisant son droit à un congé parental. En effet, le congé parental du premier parent est toujours plus facilement gérable, car il suit un congé maternité ou un congé d'adoption. Pour le second parent, en revanche, aucune alerte préalable ne permet à l'employeur d'anticiper assez en amont l'éventualité d'un tel congé et d'en mesurer l'impact en termes de gestion du personnel.

Mme la rapporteure pour avis. L'article L. 1225-51 du code du travail prévoit qu'un salarié dispose d'un délai de prévenance d'un mois pour prolonger ou modifier le congé parental d'éducation dont il dispose ou sa période d'activité à temps partiel. Le dispositif proposé par l'amendement ne répond donc pas à l'intention que vous venez d'exposer, car l'article invoqué concerne les salariés bénéficiant déjà d'un congé, et non le second parent.

Sur le fond, cet amendement tend à réduire les droits du salarié au profit de l'employeur en allongeant le délai de prévenance. J'émet donc un avis défavorable.

Mme Isabelle Le Callennec. La réforme du congé parental est présentée comme une petite révolution et, de fait, les entreprises vont devoir s'habituer à ce nouveau dispositif, car ce sont aujourd'hui, à plus de 90 %, les femmes qui recourent à ce congé. Pourquoi donc rejeter un amendement qui contribuera à faire accepter une mesure qui vous tient à cœur ? Il faut donner du temps au temps et ne pas brutaliser les entreprises.

Mme la rapporteure pour avis. L'amendement soulève des difficultés techniques car il devrait faire référence à l'article L. 1225-50 du code du travail, qui dispose que, dans le cas où le congé parental ne suit pas immédiatement le congé de maternité ou d'adoption, « l'information est donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ».

Par ailleurs, avec les trois jours accordés à l'occasion de la naissance d'un enfant, l'employeur dispose déjà d'une alerte préalable qui lui permet d'anticiper un congé parental pour le second parent. Je confirme donc mon avis défavorable.

M. Patrick Hetzel. Je ne suis pas d'accord avec cet argument, car l'article L. 1225-51 prescrit bien un délai d'un mois. Un délai de trois mois contribuera à faciliter l'importante évolution culturelle que vise le projet de loi.

Mme la rapporteure pour avis. Le délai de prévenance d'un mois fixé par l'article L. 1225-51 s'applique, quant à lui, en cas de modification ou de prolongation d'un congé parental en cours, et non pas lorsqu'il s'agit d'annoncer ce congé – le délai est alors de deux mois, aux termes de l'article L. 1225-50.

La Commission rejette cet amendement.

Puis elle émet un avis favorable à l'adoption de l'article 2 modifié.

Articles additionnels après l'article 2

La Commission est saisie de trois amendements portant article additionnel après l'article 2.

Elle examine d'abord l'amendement AS40 de Mme Axelle Lemaire.

Mme Barbara Romagnan. Pendant leur grossesse, les femmes ont sept rendez-vous prénataux obligatoires. L'amendement tend à faire en sorte que les pères puissent les accompagner à au moins trois de ces rendez-vous.

Suivant l'avis favorable de la rapporteure pour avis, la commission adopte l'amendement.

Puis elle en vient à l'amendement AS39 de Mme Marie-Françoise Clergeau.

Mme Linda Gourjade. Le complément optionnel de libre choix d'activité, dit COLCA, est accordé au parent à compter du troisième enfant. Cette prestation, versée sur une période plus courte d'une année, est beaucoup plus conséquente : 800 euros mensuels contre moins de 400 euros pour le complément de libre choix. L'objet de l'amendement est de permettre aux parents de bénéficier de cette mesure dès le deuxième enfant. Il s'inscrit tout à fait dans l'objectif du texte de limiter la période d'interruption professionnelle, le congé parental d'éducation éloignant beaucoup plus les parents de l'emploi.

Mme la rapporteure pour avis. Accordé à partir du troisième enfant, le COLCA connaît peu de succès. L'amendement, en visant à autoriser une expérimentation dès le deuxième enfant, répond à une demande de nombreuses familles. Elle permettra de s'assurer que la prestation n'engendrera pas un retrait des femmes du marché du travail. J'émet donc un avis favorable.

La commission adopte l'amendement.

Elle examine ensuite à l'amendement AS55 de la rapporteure pour avis.

Mme la rapporteure pour avis. En impliquant davantage le père dès les premiers mois de l'arrivée d'un enfant, il sera plus aisé de parvenir à un réel partage de l'exercice des responsabilités parentales.

À travers la présente demande de rapport, je souhaite pouvoir renforcer la refondation du congé de paternité qu'il s'agirait de rendre en partie obligatoire. La fusion des trois jours accordés au titre des congés pour événements familiaux et des onze jours du congé de paternité permettrait d'accorder ainsi quatorze jours de congés fractionnables à prendre en deux temps : une première fraction obligatoire d'une durée de sept jours consécutifs à la naissance de l'enfant ; une seconde fraction facultative d'une durée équivalente à prendre dans un délai fixé par décret.

Mme Isabelle Le Callennec. Qui prendra la fraction facultative ?

Mme la rapporteure pour avis. Le père.

La commission adopte l'amendement.

Article 2 bis (nouveau)

**Remise d'un rapport au Parlement sur les effets de la réforme
du complément de libre choix d'activité**

*La commission émet un **avis favorable** à l'adoption de l'article 2 bis **sans modification**.*

Articles additionnels après l'article 2 bis

La Commission est saisie d'une série d'amendements portant article additionnel après l'article 2 bis.

Elle examine d'abord l'amendement ASI6 de Mme Véronique Massonneau.

Mme Véronique Massonneau. Contrairement à une idée reçue, le code du travail ne protège pas spécifiquement les personnes en congé parental comme il protège les femmes en période de grossesse ou de congé maternité. L'amendement a pour objet d'y remédier en étendant la protection au congé parental indemnisé par la prestation partagée d'accueil de l'enfant. Les femmes qui s'arrêtent se verront ainsi garantir de manière plus précise la possibilité de retrouver leur emploi en fin de congé.

Mme la rapporteure pour avis. Le dispositif ne me paraît pas approprié pour deux raisons. D'abord, il commet une confusion entre le régime du congé parental prévu par le code du travail et celui de la prestation qui relève du code de la sécurité sociale. Du point de vue de l'employeur, c'est la situation du salarié ou de la salariée au regard du congé parental qui importe, pas le bénéfice ou non de la prestation.

En outre, s'il était adopté, cet amendement non seulement ne protégerait pas les femmes salariées mais laisserait de côté des pères salariés qui ont aussi vocation à bénéficier de ce congé parental, ce qui irait à l'encontre de l'objectif du Gouvernement et de la majorité, d'un réel partage de responsabilités entre les deux membres du couple. J'émet donc un avis défavorable.

*La commission **rejette** l'amendement.*

Puis elle examine l'amendement ASI7 de Mme Véronique Massonneau.

Mme Véronique Massonneau. Le projet de loi, en cherchant à inciter les pères à s'impliquer davantage dans les tâches d'éducation, est potentiellement porteur d'une révolution culturelle qui pourrait avoir sur la carrière de ceux-ci les mêmes conséquences négatives qui touchent celle des femmes. Pour inciter les pères à s'impliquer au même niveau que leur compagne, il convient de les protéger également des licenciements abusifs dont ils pourraient être victimes.

Mme la rapporteure pour avis. Sur le fond, cet amendement pose quelques difficultés en instaurant le principe d'une protection qui s'appliquerait lorsque le salarié bénéficie de la prestation réformée par l'article 2 du projet de loi. Là encore, il convient d'établir une distinction entre le régime du congé parental et celui de la prestation qui relèvent, pour l'un, du code du travail, pour l'autre, du code de la sécurité sociale. J'émetts donc, pour ces raisons, un avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

Elle en vient ensuite à l'amendement AS13 de Mme Véronique Massonneau.

Mme Véronique Massonneau. La réforme du congé parental proposée dans le projet de loi ne va pas assez loin. Ce congé ne doit pas être maintenu à deux ans et demi ni excéder une année par membre du couple. Au-delà, la coupure est telle qu'il devient beaucoup plus difficile de se réinsérer sur le marché du travail.

De surcroît, les hommes gagnant aujourd'hui souvent beaucoup plus que les femmes, si un membre du couple doit s'arrêter et voir ses revenus réduits à guère plus de 500 euros par mois, c'est toujours la femme que l'arbitrage économique désignera pour prendre le congé parental. Celui-ci doit donc être mieux indemnisé pour que la perte de rémunération ne soit pas un frein. L'expérience en ce sens des pays scandinave est très probante. L'Allemagne, que le Gouvernement prend souvent en exemple, indemnise également mieux le congé parental.

Notre amendement propose d'offrir aux couples le choix entre le congé parental version gouvernementale ou un congé parental plus court – deux ans pris par moitié par les deux membres du couple – et mieux rémunéré, à hauteur de 75 % du revenu plafonné à une hauteur déterminée. Ce dernier pourrait constituer le successeur du COLCA, à cette différence qu'il serait disponible dès la naissance du premier enfant.

Mme la rapporteure pour avis. L'ouverture du COLCA au rang deux est déjà envisagée par voie d'expérimentation par l'amendement AS39 précédemment adopté. L'ouvrir au rang un serait incohérent avec le maintien du CLCA nouvelle formule puisque les deux formules auraient la même durée. Cet amendement reviendrait de fait à supprimer le CLCA pour les parents d'un premier enfant en le remplaçant par un congé de même durée mais mieux rémunéré. J'émetts, pour ces raisons, un avis défavorable.

Mme Barbara Romagnan. Sur le fond, nous souscrivons pleinement à l'objectif que ce congé soit partagé à égalité stricte entre les hommes et les femmes, d'une durée beaucoup plus courte et beaucoup mieux rémunéré. Ce serait une façon de revaloriser la parentalité sans avoir à craindre d'impact sur le retour au travail.

Néanmoins, nous ne voterons pas cette proposition. D'une part, le texte du Gouvernement accomplit déjà une avancée importante ; d'autre part, elle nécessiterait de procéder à des adaptations notamment en augmentant le nombre de places en crèche et les modes d'accueil des enfants de moins de deux ans. Pour l'instant, restons-en là.

Mme Isabelle Le Callennec. Comment explique-t-on que la prestation partagée d'accueil de l'enfant soit moins attractive que le COLCA ? Connaît-on le profil de celles qui choisissent ce complément ?

Mme la rapporteure pour avis. Je me renseignerai d'ici à la séance.

Mme Véronique Massonneau. L'intérêt de notre amendement est de demander, non pas la mise en œuvre de notre proposition, mais un rapport rendant compte d'une réflexion sur le sujet.

Mme la rapporteure pour avis. Dans ces conditions, avis favorable.

La commission adopte l'amendement.

Elle est ensuite saisie de l'amendement AS20 de Mme Véronique Massonneau.

Mme Véronique Massonneau. Trop peu de pères exercent leur droit au congé de paternité. Or c'est dans les premiers jours de vie du nouveau-né que s'effectue la répartition dans les tâches domestiques et d'éducation. La présence des pères dans ces moments essentiels est impérative pour qu'ils s'impliquent davantage. À cet effet, le congé de paternité doit être rendu obligatoire. Qui plus est, il doit être étendu à quatre semaines, car onze jours sont insuffisants pour un tel investissement personnel.

Je précise qu'il s'agit, là encore, de demander un rapport.

Mme la rapporteure pour avis. Avis défavorable. Je me dois d'informer Mme Massonneau que 90 % des rapports demandés ne sont pas menés à bien.

Du reste, nous avons précédemment adopté mon amendement AS55 demandant un rapport sur l'instauration d'une semaine obligatoire et d'une semaine facultative de congé de paternité.

La commission rejette l'amendement.

Puis elle examine l'amendement AS21 de Mme Véronique Massonneau.

Mme Véronique Massonneau. Il s'agit encore d'une demande de rapport sur la possibilité d'un congé de quatre semaines fractionnables.

Suivant l'avis défavorable de la rapporteure pour avis, la commission rejette l'amendement.

Elle en vient ensuite à l'amendement AS14 de Mme Véronique Massonneau.

Mme Véronique Massonneau. Encore une demande de rapport, en raison des dispositions de l'article 40.

De nombreuses femmes sont contraintes d'arrêter de travailler pour garder leurs enfants faute de modes de garde alternatifs. Le manque de 400 000 à 500 000 places d'accueil pour les jeunes enfants pèse bien plus sur les mères que sur les pères puisqu'elles représentent 96,5 % des parents qui gardent leurs enfants. Malgré l'annonce par le Gouvernement d'un objectif ambitieux de 100 000 places en crèche, 100 000 places chez les assistantes maternelles et 75 000 en écoles maternelles, on est encore loin de couvrir les besoins.

Pour aller plus loin dans la réflexion et avoir une vision plus globale des besoins en interventions publiques dans le domaine de la petite enfance, nous proposons d'initier une réflexion sur un véritable service public de la petite enfance.

Mme la rapporteure pour avis. J'émet un avis défavorable. Cet amendement ne précise pas ce que serait le service public de la petite enfance.

Par ailleurs, le rapport du Haut conseil de la famille sur l'accueil des jeunes enfants a écarté l'hypothèse de création d'un droit opposable au mode de garde, lui préférant une réforme de la gouvernance du développement de l'offre d'accueil. Le comité interministériel pour la modernisation de l'action publique a ainsi été saisi de ce sujet.

M. Régis Juanico. Les amendements successifs de Mme Massonneau consistent tous à demander un rapport en lien avec l'articulation entre temps familial et temps professionnel. Plutôt que de pratiquer le saucissonnage, mieux vaudrait regrouper en un seul rapport l'ensemble des problématiques soulevées.

Par ailleurs, prévoir un rapport six mois après la mise en œuvre de la loi ne paraît pas un bon tempo pour avoir un recul suffisant et procéder à des évaluations. Un tel délai permet seulement de rédiger un rapport de contrôle d'application de la loi et de promulgation des décrets.

La commission rejette l'amendement.

Article 2 ter (nouveau)

(art. L. 531-4 et L. 531-4-1 [nouveau] du code de la sécurité sociale)

Convention entre Pôle emploi et la Caisse nationale des allocations familiales en faveur des bénéficiaires de la prestation partagée d'accueil de l'enfant non titulaires d'un congé parental d'éducation

La Commission adopte l'amendement de coordination AS61 de la rapporteure pour avis.

Puis elle émet un avis favorable à l'adoption de l'article 2 ter ainsi modifié.

Article 3

(art. 8 de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics)

Interdiction de soumissionner aux marchés publics en cas de délit de discrimination ou de méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La Commission est saisie des amendements de suppression AS2 de M. Patrick Hetzel et AS31 de Mme Isabelle Le Callennec.

M. Patrick Hetzel. Le dispositif prévu à l'article 3 introduit une double peine pour les entreprises. Alors qu'il existe déjà des sanctions pour celles qui n'appliqueraient pas les principes d'égalité professionnelle entre femmes et hommes, le texte prévoit encore de les exclure des marchés publics. Ce cumul de sanctions pénales et d'exclusion ne manquera pas de fragiliser certaines d'entre elles, et d'avoir des conséquences potentiellement lourdes sur l'activité économique et l'emploi. Est-ce vraiment judicieux dans un pays qui compte plus de 3 millions de chômeurs ?

Mme Isabelle Le Callennec. Le projet de loi va quand même très loin. Et ce n'est pas fini, semble-t-il, puisque la ministre des droits des femmes aurait donné son accord de principe, devant la commission des lois, à un élargissement de cette interdiction déjà lourde aux délégations de service public et aux partenariats public-privé.

Vous aviez déjà prévu de pénaliser à hauteur de 1 % de leur masse salariale les entreprises de plus de 300 salariés qui n'auraient pas signé des conventions de contrat de génération. Les quelques mois que vous leur avez laissés pour se mettre en règle n'ont pas été suffisants et, aujourd'hui, les mises en demeure arrivent. Mettez-vous cinq minutes à la place d'une femme chef d'entreprise qui peine à gérer son activité au quotidien ! Les signaux que vous envoyez sont dangereux. Sur le terrain, votre préférence pour la pénalisation de tout ce qui n'irait pas dans le sens de votre modèle idéal de société commence à faire parler. Ce que vous demandez est parfois inapplicable. Si l'emploi est vraiment votre priorité, n'allez pas trop loin au nom des principes.

M. Denys Robiliard. Lisez donc le 7° de l'article 3 ! Une entreprise qui aurait manqué à son obligation de négociation pourrait soumissionner à condition d'engager le processus. Si une entreprise n'est pas en capacité de faire face à cette obligation de négociation, c'est qu'elle ne veut pas le faire. Moyennant quoi, on peut lui faire payer les conséquences de cette volonté.

Mme Barbara Romagnan. L'obligation porte non pas sur la réalisation de l'objectif d'égalité, mais sur l'ouverture de la négociation en vue de l'atteindre, ce qui est le minimum.

M. Patrick Hetzel. L'argument de M. Robiliard ne tient pas à la lecture du texte. Encore une fois, les signaux envoyés sur le terrain sont très mauvais.

M. Denys Robiliard. Le texte ajoute bien qu'il suffit d'avoir engagé la régularisation à l'année n. Vous caricaturez pour justifier votre amendement.

Mme Isabelle Le Callennec. Pour soumissionner à un marché public, une entreprise devra-t-elle désormais fournir un document attestant qu'elle a engagé des négociations ? Par qui serait validé ce document ? Bref, quelles seront les modalités concrètes ?

M. Patrick Hetzel. Je suis prêt à entendre le raisonnement de M. Robiliard, mais alors c'est la rédaction qui ne convient pas. À la quatrième ligne de l'alinéa, il faut substituer à « *et qui* » une autre conjonction de coordination, à savoir « *ou qui* ». Dès lors, nous pourrions cosigner un amendement pour sceller notre accord sur ce point.

M. Denys Robiliard. Vous obtiendriez le résultat contraire à celui que vous recherchez ! Pour être exclu de la possibilité de soumissionner dans le cadre d'un marché public, il faut à la fois n'avoir pas satisfait l'obligation de négociation l'année n-1 et n'avoir pas réalisé ou engagé la régularisation l'année n. Avec « *ou* », l'une ou l'autre des conditions suffirait et le dispositif d'exclusion serait élargi. Ce n'est pas la volonté du texte.

Mme Barbara Romagnan. Dès lors que la régularisation est engagée, il n'y a pas d'exclusion.

Mme la rapporteure pour avis. L'article 3 est une disposition très importante du projet de loi qui vise à rendre effective une obligation qui devrait déjà être remplie par les entreprises. Le dispositif est progressif et proportionné puisque les entreprises se voient offrir la possibilité de régulariser leur situation. De plus, le Gouvernement s'est engagé à offrir un accompagnement spécifique à celles qui rencontreraient des difficultés d'exécution. Je suis donc défavorable à votre amendement de suppression.

Mme Isabelle Le Callennec. Je n'ai pas eu de réponse s'agissant de l'éventuelle attestation d'engagement de négociations à produire.

Par ailleurs, quand aura-t-on des précisions sur les modalités de l'accompagnement ? On ne se rend pas compte, lorsqu'on vote des lois ici, des conséquences qu'elles auront sur le terrain. Les chefs d'entreprise ne manqueront pas de nous interroger sur des points très précis.

Mme la rapporteure pour avis. En général, une déclaration sur l'honneur suffit, mais nous demanderons des précisions au Gouvernement. Tout cela fera l'objet d'un décret.

La commission rejette les amendements de suppression de l'article.

Elle rejette également l'amendement AS33 de Mme Isabelle Le Callennec.

Elle en vient ensuite à l'amendement AS3 de M. Patrick Hetzel.

M. Patrick Hetzel. Cet amendement de repli propose une rédaction plus précise pour le 7° de l'article 3, de manière à éviter l'effet de double peine.

Mme la rapporteure pour avis. Avis défavorable. Le projet de loi ne propose pas d'interdire l'accès aux marchés publics aux entreprises qui auraient été sanctionnées par la pénalité de 1 %, il vise l'obligation d'engager une négociation annuelle. Le dispositif législatif retenu par le texte est plus léger que celui proposé par l'amendement.

La commission rejette l'amendement.

Puis elle émet un avis favorable à l'adoption sans modification de l'article 3.

Article 4

(art. 18 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 ;
art. 5 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008)

Modification du régime du contrat de collaboration libérale : protection du collaborateur libéral contre la rupture de son contrat en cas de maternité ou de paternité – protection contre les discriminations

La Commission est saisie de l'amendement AS62 de la rapporteure pour avis.

Mme la rapporteure pour avis. Le Défenseur des droits considère que la rédaction proposée par le Sénat ne permet pas de garantir le principe de non-discrimination lors de la rupture du contrat de collaboration libérale. Il propose de modifier l'article 18 de la loi du 2 août 2005 qui vise à unifier le régime des contrats de collaboration libérale, en précisant que le principe de non-discrimination s'applique à tout contrat de ce type, y compris lors de la rupture de celui-ci.

La commission adopte l'amendement.

Elle émet ensuite un **avis favorable** à l'adoption de l'article 4 **ainsi modifié**.

Article 5

**Expérimentation de l'utilisation du compte épargne-temps
pour financer des prestations de service à la personne**

La Commission émet un avis favorable à l'adoption sans modification de l'article 5.

Article 5 bis (nouveau)

(art. L. 1132-1 du code du travail)

**Sanction des discriminations professionnelles fondées sur l'exercice
des droits liés à la parentalité**

La Commission est saisie de l'amendement AS63 de la rapporteure pour avis.

Mme la rapporteure pour avis. Au cours de son audition par la commission des lois, le Défenseur des droits a souligné que les juridictions prud'homales s'appuient déjà sur le critère de la situation de famille pour appréhender les éventuelles discriminations liées au congé parental. C'est la raison pour laquelle je propose la suppression de l'article 5 bis.

M. Denys Robiliard. C'est parfaitement exact mais ce n'est pas une raison pour supprimer la référence, donc l'article. Depuis très longtemps, le législateur consacre dans la loi des solutions jurisprudentielles, ce qui à la fois a un effet pédagogique et sanctuarise la jurisprudence. Abondance de biens ne nuit pas, la référence peut parfaitement être conservée dans le texte.

Mme la rapporteure pour avis. La commission des lois proposera un amendement identique.

Mme Barbara Romagnan. Je suis d'accord avec M. Robiliard : c'est peut-être inutile mais mieux vaut le préciser.

Mme la rapporteure pour avis. Je retire l'amendement.

L'amendement AS63 est retiré.

La Commission émet un avis favorable à l'adoption sans modification de l'article 5 bis.

Article additionnel après l'article 5 bis

La Commission est saisie de l'amendement AS43 de Mme Barbara Romagnan portant article additionnel après l'article 5 bis.

Mme Barbara Romagnan. La protection accordée à la mère à la naissance d'un enfant vise à protéger le cadre d'accueil de celui-ci, elle a donc vocation à s'étendre au père.

Mme la rapporteure pour avis. Tout en précisant que le Gouvernement n'est pas favorable à cet amendement, je donne un avis favorable.

La Commission adopte l'amendement.

Article 5 ter (nouveau)

(art. L. 2323-47 et 2323-57 du code du travail)

**Extension du champ du rapport de situation comparée
à la sécurité et à la santé au travail**

La Commission examine l'amendement AS44 de Mme Barbara Romagnan.

Mme Barbara Romagnan. Le rapport de situation comparée souffre parfois de manques. L'amendement a pour objet de compléter les données demandées afin d'éclairer les inégalités entre hommes et femmes dans le déroulement de la carrière.

Suivant l'avis favorable de la rapporteure pour avis, la Commission adopte l'amendement.

Elle émet ensuite un avis favorable à l'adoption de l'article 5 ter ainsi modifié.

Article 5 quater (nouveau)

(art. L. 3142-1 du code du travail)

**Extension du congé de quatre jours dont bénéficie tout salarié
pour son mariage au salarié qui conclut un pacte civil de solidarité**

La Commission émet un avis favorable à l'adoption sans modification de l'article 5 quater.

Articles additionnels après l'article 5 quater

La Commission est saisie d'une série d'amendements portant article additionnel après l'article 5 quater.

Elle examine d'abord l'amendement AS42 de Mme Barbara Romagnan.

Mme Barbara Romagnan. L'intention, toute symbolique, de cet amendement est de créer un nouveau titre pour encadrer les dispositions visant à garantir le droit des femmes à disposer de leur corps, notamment le droit à l'interruption volontaire de grossesse.

Suivant l'avis favorable de la rapporteure pour avis, la Commission adopte l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS47 de Mme Barbara Romagnan.

Mme Barbara Romagnan. Cet amendement tend à donner à la deuxième partie du code de la santé publique un titre plus adapté aux dispositions qu'il contient.

Mme la rapporteure pour avis. L'intitulé se trouve ainsi grandement amélioré. Avis favorable.

La commission adopte l'amendement.

Puis elle en vient à l'amendement AS49 de Mme Barbara Romagnan.

Mme Barbara Romagnan. Selon le code de la santé publique, l'interruption volontaire de grossesse est destinée aux femmes en situation de détresse. Or une femme a le droit de ne pas poursuivre une grossesse même sans être en situation de détresse.

Suivant l'avis favorable de la rapporteure pour avis, la Commission adopte l'amendement.

Article 5 quinquies (nouveau)

(art. L. 2223-2 du code de la santé publique)

Extension du délit d'entrave à l'interruption volontaire de grossesse

Article 5 sexies (nouveau)

Remise d'un rapport au Parlement sur l'indemnisation des périodes de congé maternité des femmes exerçant une profession discontinue

La Commission émet successivement un avis favorable à l'adoption sans modification des articles 5 quinquies et 5 sexies.

Articles additionnels après l'article 5 sexies

La Commission est saisie de deux amendements portant article additionnel après l'article 5 sexies.

Elle examine d'abord l'amendement ASI9 de Mme Véronique Massonneau.

Mme Véronique Massonneau. L'égalité entre hommes et femmes passe par l'égalité salariale. Si celle-ci n'est pas assurée, le montant des pensions de retraite en subira les répercussions. Il convient donc de pénaliser les entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale en majorant leurs cotisations vieillesse.

Mme la rapporteure pour avis. Avis défavorable. Une sanction existe déjà pour les entreprises qui ne respectent pas les obligations posées par le code du travail en matière de négociations ou de plans d'action.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS18 de Mme Véronique Massonneau.

Mme Véronique Massonneau. La référence aux vingt-cinq meilleures années pour le calcul des retraites pénalise particulièrement les personnes ayant eu des carrières heurtées, des périodes non travaillées ou dont la cotisation n'a pas suffi à valider des trimestres. C'est notamment le cas des femmes ayant interrompu leur carrière pour des raisons maternelles. Calculer la pension sur les cent meilleurs trimestres introduirait de l'équité vis-à-vis de la retraite des hommes en prenant en compte les interruptions sans toucher le niveau de la pension. Comme nous l'avions fait lors de la réforme des retraites, nous demandons un rapport pour étudier la question.

Mme la rapporteure pour avis. Le projet de loi garantissant l'avenir des retraites prévoit des dispositions relatives aux femmes, notamment la remise d'un rapport portant sur l'évolution des droits familiaux afin de mieux compenser les effets de l'arrivée d'enfants au foyer sur la carrière et les pensions des femmes. Avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

TITRE II DISPOSITIONS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ

Article 6

Expérimentation en matière de lutte contre les impayés de pensions alimentaires

La Commission est saisie d'un amendement AS53 de la rapporteure pour avis.

Mme la rapporteure pour avis. Le dispositif de l'article 6 adopté par le Sénat prévoit deux durées d'expérimentation : une durée de dix-huit mois pour le volet lié à l'allocation de soutien familial (ASF) différentielle, et une durée de trois ans pour les autres volets. À la lumière des échanges avec la Caisse nationale d'allocations familiales, il serait envisageable d'aligner les durées d'expérimentation, en vue d'une mise en application au 1^{er} janvier 2016. C'est pourquoi il est proposé de modifier le texte en ce sens.

Mme Isabelle Le Callennec. Pourrions-nous avoir, pour la discussion dans l'hémicycle, des éléments d'impact pour les caisses d'allocations familiales de cette expérimentation ?

La commission adopte l'amendement.

Elle émet également un avis favorable à l'adoption de l'article 6 ainsi modifié.

Article 6 bis (nouveau)
(art. L. 2241-1 du code du travail)

Extension de la négociation de branche annuelle obligatoire sur les salaires aux mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle

La Commission est saisie de l'amendement AS5 de suppression de l'article, de M. Patrick Hetzel.

Mme Isabelle Le Callennec. L'article 6 bis vise à élargir le champ de la négociation annuelle des branches sur les salaires, laquelle devra porter non seulement sur l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais aussi sur les mesures permettant de l'atteindre. Mieux vaut en rester au droit actuel qui laisse à l'entreprise la responsabilité des actions destinées à réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes.

Mme la rapporteure pour avis. Parallèlement à l'action des entreprises, les branches peuvent aussi prendre des mesures contribuant à réduire les écarts de salaires dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires. Avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

Elle émet également un avis favorable à l'adoption sans modification de l'article 6 bis.

Article 6 ter (nouveau)
(article L. 2323-57 du code du travail)

Analyse par le rapport de situation comparée des niveaux de rémunération des salariés des deux sexes au regard de leurs qualification et ancienneté

La Commission est saisie de l'amendement AS6 de suppression de l'article, de M. Patrick Hetzel.

Mme Isabelle Le Callennec. L'article 6 ter prévoit que le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise analyse également les niveaux de rémunération des deux sexes au regard du niveau de qualification et de l'ancienneté. Cet ajout d'un indicateur supplémentaire à renseigner va rendre ce rapport très complexe à réaliser.

En outre, l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle prévoit la mise en place d'un indicateur de promotion sexuée afin de suivre l'évolution des taux de promotion des femmes et des hommes par métiers dans une même entreprise. Cela va dans le sens de l'objectif que vous vous êtes fixé et que l'on peut partager, et rend l'article visé au mieux redondant.

Mme la rapporteure pour avis. Seules les entreprises de 300 salariés et plus sont concernées par l'article 6 *ter*. En matière de rémunérations, les rapports de situation comparée sont souvent difficilement exploitables sans éléments relatifs au niveau de qualification et à l'ancienneté des salariés. L'article permet d'avoir une analyse plus précise des causes de différences de rémunération entre les hommes et les femmes. Il est important de le conserver. Avis défavorable.

La commission rejette l'amendement.

L'amendement AS45 de Mme Barbara Romagnan est retiré.

La Commission émet un avis favorable à l'adoption sans modification de l'article 6 ter.

Article 6 quater (nouveau)

(art. L. 2323-57 du code du travail)

**Insertion au sein du rapport de situation comparée
d'un indicateur de promotion par sexe par métier dans une même entreprise**

La Commission émet un avis favorable à l'adoption sans modification de l'article 6 quater.

Article 6 quinquies (nouveau)

(art. L. 214-7 du code de l'action sociale et des familles)

**Accès prioritaire des bénéficiaires de la prestation partagée d'accueil de
l'enfant aux places en établissement d'accueil
pour enfants de moins de six ans**

La Commission adopte l'amendement de coordination AS64 de la rapporteure pour avis.

Puis elle émet un avis favorable à l'adoption de l'article 6 quinquies ainsi modifié.

Article 6 sexies (nouveau)

**Remise d'un rapport au Parlement sur l'égalité professionnelle entre les
femmes et les hommes dans les entreprises de moins de cinquante salariés**

La Commission émet un avis favorable à l'adoption sans modification de l'article 6 sexies.

Article 6 septies (nouveau)

Expérimentation pour deux ans du versement direct à l'assistant maternel du tiers payant du complément de libre choix du mode de garde perçu par les familles modestes

La Commission est saisie de l'amendement AS34 de Mme Hélène Geoffroy, qui fait l'objet du sous-amendement AS69 de la rapporteure pour avis.

Mme Hélène Geoffroy. Cet amendement a pour objet d'autoriser une expérimentation dans le cadre de laquelle les organismes débiteurs des prestations familiales paieraient directement les assistants maternels pour la garde des enfants de familles modestes. À cette fin, il réaffirme les objectifs qui sous-tendent cette expérimentation et précise le principe d'une convention tripartite entre le parent employeur, l'assistant maternel et l'organisme débiteur des prestations familiales, alors qu'au départ cette convention n'impliquait que l'assistant maternel et l'organisme. Il précise également la terminologie utilisée.

Mme la rapporteure pour avis. Avis favorable à cet amendement sous réserve de l'adoption de mon sous-amendement, qui vise à en préciser le dispositif.

D'abord, il est plus approprié de parler de collectivités territoriales ou de groupements de collectivités territoriales plutôt que de collectivités locales.

Ensuite, la référence à l'agrément de l'assistant maternel doit être précisée aux I et II.

La formule « personnes engagées dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle » est également plus précise et plus juste que celle de « familles inscrites dans un parcours d'insertion ».

Enfin, en ce qui concerne l'appréciation des ressources, le code de la sécurité sociale emploie les termes de « ménage ou personne » plutôt que celui de « familles ». Quelle que soit la situation de la famille, la ressource s'apprécie au regard du ménage ou de la personne seule.

*La commission **adopte** le sous-amendement.*

*Puis elle **adopte** l'amendement **sous-amendé**.*

*Elle émet ensuite un **avis favorable** à l'adoption de l'article 6 septies **ainsi modifié**.*

Article additionnel après l'article 6 septies

La Commission est saisie de l'amendement AS46 de Mme Axelle Lemaire portant article additionnel après l'article 6 septies.

M. Christophe Sirugue. Les femmes représentent la majorité des salariés des services à la personne. Ces métiers se caractérisent par un travail répétitif, une pénibilité particulière, des postures contraignantes, des déplacements, des horaires hachés, entre autres. L'amendement tend à leur permettre de bénéficier des mêmes examens médicaux que les autres professions à forte pénibilité, comme celles du secteur de l'industrie, du bâtiment et des transports.

Mme la rapporteure pour avis. Bien que le Gouvernement soit plutôt réservé sur l'amendement, j'y suis, pour ma part, favorable.

La commission adopte l'amendement.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Parmi les trois visites prénatales obligatoires auxquelles pourrait assister le conjoint, ne serait-il pas judicieux d'inclure la visite en cas d'amniocentèse et de caryotype fœtal, qui sont des examens extrêmement importants pour les couples ?

Mme Barbara Romagnan. En cas de grossesse compliquée, cela se justifie davantage, en effet. Nous déposerons un amendement en ce sens pour l'examen en séance publique.

La Commission émet enfin un avis favorable à l'adoption de l'ensemble des dispositions de l'article 1^{er} et des Titres Ier et II ainsi modifiées.

ANNEXE : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

(par ordre chronologique)

LISTES DES AUDITIONS MENÉES PAR LA RAPPORTEURE POUR AVIS

- **Cabinet de Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement – M. Jérôme Teillard**, directeur adjoint du cabinet, **Mme Elizabeth Le Hot**, conseillère technique, et **M. Alexis Darmois**, conseiller parlementaire
- **Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social – Direction générale du travail – Mme Valérie Delahaye-Guillocheau**, chef de service, et **Mme Alice Le Brech'**, chargée d'études au bureau de la durée et des revenus du travail
- **Conseil national des associations familiales laïques (CNAFAL) – M. Jean-Marie Bonnemayre**, président, et **Mme Marie-Odile Printanier**, vice-présidente
- **Confédération nationale des associations familiales catholiques (CNAFC) – Mme Pascale Morinière**, vice-présidente, et **Mme Véronique Desmaizières**, vice-présidente de la fédération des AFC de Paris
- **Confédération syndicale des familles (CSF) – Mme Aminata Koné**, secrétaire générale
- **Familles de France – M. Thierry Vidor**, directeur général de la fédération nationale, et **Mme Urvassée Baguant**, administratrice nationale responsable de l'éducation
- **Fédération jumeaux et plus – Mme Isabelle Sudre**, présidente, et **M. Paul Jabert**, vice-président
- **Fédération syndicale des familles monoparentales – Mme Patricia Augustin**, secrétaire générale
- **Union des familles laïques (UFAL) – M. Michel Canet**, président
- **Planning familial – Mme Marie-Pierre Martinet**, secrétaire générale, et **Mme Lucie Daniel**, chargée de mission
- **Cabinet de M. Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social – Mme Bethânia Gaschet**, conseillère technique Affaires européennes et internationales et questions juridiques, et **M. Xavier Geoffroy**, conseiller parlementaire

LISTES DES AUDITIONS COMMUNES AVEC M. SEBASTIEN DENAJA, RAPPORTEUR POUR LA COMMISSION DES LOIS CONSTITUTIONNELLES, DE LA LEGISLATION ET DE L'ADMINISTRATION GENERALE DE LA REPUBLIQUE, SAISIE AU FOND

- **Cabinet de Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement – M. Étienne Grass, directeur de cabinet, M. Jérôme Teillard, directeur adjoint de cabinet, et M. Alexis Darmois, conseiller parlementaire**
- **Ministère des affaires sociales et de la santé – Direction générale de la cohésion sociale – Mme Nathalie Tournyol du Clos, cheffe du service des droits des femmes et de l'égalité**
- **Caisse nationale d'allocations familiales – M. Daniel Lenoir, directeur, et M. Frédéric Marinacce, directeur des prestations**
- **Défenseur des droits – M. Dominique Baudis, défenseur des droits, M. Richard Senghor, secrétaire général, et Mme Marie Becker, juriste senior**
- **Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes – Mme Danielle Bousquet, présidente**
- **Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Mme Brigitte Grésy, secrétaire générale**
- **Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME) – Mme Geneviève Roy, vice-présidente en charge des affaires sociales, et M. Georges Tissié, directeur des affaires sociales**
- **Confédération générale du travail (CGT) – Mme Sophie Binet, membre du bureau confédéral**
- **Confédération française démocratique du travail (CFDT) – M. Hervé Garnier, secrétaire national**
- **Union nationale des associations familiales (UNAF) – M. François Fondard, président, et Mme Guillemette Leneveu, directrice générale**