



N° 3795

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 5 octobre 2011.

PROPOSITION DE LOI

*tendant à lutter contre la **précarité professionnelle des femmes**,*

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par Mesdames et Messieurs

Christophe SIRUGUE, Jean-Marc AYRAULT, Catherine COUTELLE, Pascale CROZON, Alain VIDALIES, Danielle BOUSQUET, Bruno LE ROUX, Martine CARRILLON-COUVREUR, Claude DARCIAUX, Jean-Luc PÉRAT, Martine MARTINEL, Catherine QUÉRÉ, Marie-Françoise CLERGEAU, Marie-Odile BOUILLÉ, Martine FAURE, Jean MALLOT, Élisabeth GUIGOU, Jean-Patrick GILLE, Michel ISSINDOU, Michel LIEBGOTT, Monique IBORRA, Monique BOULESTIN, Marie-Noëlle BATTISTEL, Colette LANGLADE, Françoise IMBERT, Gisèle BIEMOURET, Jean-René MARSAC, Annick LEPETIT, Daniel VAILLANT, Michèle DELAUNAY, Danièle HOFFMAN-RISPAL et les membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche (1) et apparentés (2),

députés.

(1) *Ce groupe est composé de Mesdames et Messieurs* : Patricia Adam, Sylvie Andrieux, Jean-Marc Ayrault, Jean-Paul Bacquet, Dominique Baert, Jean-Pierre Balligand, Gérard Bapt, Claude

Bartolone, Jacques Bascou, Christian Bataille, Delphine Batho, Marie-Noëlle Battistel, Jean-Louis Bianco, Gisèle Biémouret, Serge Blisko, Patrick Bloche, Daniel Boisserie, Maxime Bono, Jean-Michel Boucheron, Marie-Odile Bouillé, Christophe Bouillon, Monique Boulestin, Pierre Bourguignon, Danielle Bousquet, François Brottes, Alain Cacheux, Jérôme Cahuzac, Jean-Christophe Cambadélis, Thierry Carcenac, Christophe Caresche, Martine Carrillon-Couvreur, Laurent Cathala, Bernard Cazeneuve, Guy Chambefort, Jean-Paul Chanteguet, Alain Claeys, Jean-Michel Clément, Marie-Françoise Clergeau, Gilles Cocquempot, Pierre Cohen, Catherine Coutelle, Pascale Crozon, Frédéric Cuvillier, Claude Darciaux, Pascal Deguilhem, Michèle Delaunay, Guy Delcourt, François Deluga, Bernard Derosier, Michel Destot, Julien Dray, Tony Dreyfus, Jean-Pierre Dufau, William Dumas, Jean-Louis Dumont, Laurence Dumont, Jean-Paul Dupré, Yves Durand, Philippe Duron, Olivier Dussopt, Christian Eckert, Henri Emmanuelli, Corinne Erhel, Laurent Fabius, Albert Facon, Martine Faure, Hervé Féron, Aurélie Filippetti, Geneviève Fioraso, Pierre Forgues, Valérie Fourneyron, Michel Françaix, Jean-Claude Fruteau, Jean-Louis Gagnaire, Geneviève Gaillard, Guillaume Garot, Jean Gaubert, Jean-Patrick Gille, Jean Glavany, Daniel Goldberg, Pascale Got, Marc Goua, Jean Grellier, Élisabeth Guigou, David Habib, Danièle Hoffman-Rispal, François Hollande, Sandrine Hurel, Monique Iborra, Jean-Louis Idiart, Françoise Imbert, Michel Issindou, Éric Jalton, Serge Janquin, Henri Jibrayel, Régis Juanico, Armand Jung, Marietta Karamanli, Jean-Pierre Kucheida, Conchita Lacuey, Jérôme Lambert, François Lamy, Jack Lang, Colette Langlade, Jean Launay, Jean-Yves Le Bouillonnet, Marylise Lebranchu, Patrick Lebreton, Gilbert Le Bris, Jean-Yves Le Déaut, Michel Lefait, Jean-Marie Le Guen, Annick Le Loch, Patrick Lemasle, Catherine Lemorton, Annick Lepetit, Bruno Le Roux, Bernard Lesterlin, Michel Liebgott, Martine Lignières-Cassou, François Loncle, Victorin Lurel, Jean Mallot, Louis-Joseph Manscour, Jacqueline Maquet, Marie-Lou Marcel, Marie-Claude Marchand, Jean-René Marsac, Philippe Martin, Martine Martinel, Frédérique Massat, Gilbert Mathon, Didier Mathus, Sandrine Mazetier, Michel Ménard, Kléber Mesquida, Jean Michel, Arnaud Montebourg, Pierre Moscovici, Pierre-Alain Muet, Philippe Nauche, Henri Nayrou, Marie-Renée Oget, Michel Pajon, George Pau-Langevin, Christian Paul, Germinal Peiro, Jean-Luc Pérat, Jean-Claude Perez, Marie-Françoise Pérol-Dumont, Martine Pinville, Philippe Plisson, François Pupponi, Catherine Quéré, Jean-Jack Queyranne, Dominique Raimbourg, Marie-Line Reynaud, Alain Rodet, Marcel Rogemont, Bernard Roman, Gwendal Rouillard, René Rouquet, Alain Rousset, Michel Sainte-Marie, Michel Sapin, Odile Saugues, Christophe Sirugue, Pascal Terrasse, Jean-Louis Touraine, Marisol Touraine, Philippe Tourtelier, Jean-Jacques Urvoas, Daniel Vaillant, Jacques Valax, Manuel Valls, Michel Vauzelle, Michel Vergnier, André Vézinet, Alain Vidalies, Jean-Michel Villaumé, Jean-Claude Viollet, Philippe Vuilque.

(2) Chantal Berthelot, Gérard Charasse, René Dosière, Paul Giacobbi, Annick Girardin, Joël Giraud, Christian Hutin, Serge Letchimy, Apeleto Albert Likuvalu, Jeanny Marc, Dominique Orliac, Sylvia Pinel, Simon Renucci, Chantal Robin-Rodrigo, Christiane Taubira.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le phénomène des travailleurs pauvres, entamé dans les années 90, a connu une véritable poussée à partir des années 2000. En janvier 2011, l'Observatoire des inégalités en dénombrait un à deux millions, selon que le critère retenu soit de disposer de moins de 50 ou de 60 % du revenu médian. Près de deux millions de personnes actives vivent aujourd'hui avec moins de 800 euros mensuels. Et l'écrasante majorité de ces travailleurs pauvres sont des femmes.

En une décennie, le marché du travail s'est profondément transformé. La très relative stabilité professionnelle des ouvriers s'oppose désormais à la grande précarité des employées du tertiaire à temps très partiel. Malgré les menaces de délocalisation, la faiblesse des salaires et la pénibilité, le monde ouvrier ne représente plus les catégories professionnelles les plus défavorisées. Non pas que leurs conditions de travail ou leur rémunération se soient améliorées, mais bien parce que celles des sous-emplois créés depuis sont d'une qualité particulièrement dégradée. Aussi invraisemblable que cela puisse paraître, bénéficier d'un lieu de travail unique, d'un employeur unique, d'horaires stables et d'un contrat classique est devenu un privilège. Les travailleurs pauvres cumulent les postes non ou peu qualifiés, les contrats instables, le fractionnement des parcours professionnels et le taux de rémunération le plus bas. Si la faiblesse du smic horaire et l'alternance des périodes d'emploi et de chômage existaient déjà, le morcellement des journées ou des semaines de travail est venu aggraver la situation. L'essor des contrats à temps partiel d'une part, et des services à la personne, d'autre part, en sont largement responsables. Or les femmes occupent 75 % des emplois à temps partiel et plus de 80 % des emplois de service à la personne.

La surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel s'explique, principalement, par la segmentation des secteurs professionnels et les situations familiales.

En 2010, l'Observatoire des Inégalités comptabilisait 9 % de femmes salariées en situation de temps partiel subi contre 2,5 % d'hommes. Ce taux atteint 13,9 % pour les femmes non-diplômées. Les emplois non qualifiés sont particulièrement sujets aux temps partiels, or il y a également une surreprésentation des femmes dans les emplois non qualifiés qu'elles occupent à 60 %. Ces emplois sont davantage soumis à la segmentation que les emplois qualifiés et le travail féminin se concentre ainsi de façon

spectaculaire sur une dizaine de professions. Brigitte Grésy⁽¹⁾, membre de l'IGAS, indique que sur les 438 000 aides à domicile recensés en 2009, 429 000 sont des femmes, soit 98 % et que sur les 373 000 employés de maison recensés en 2009, 328 000 sont des femmes, soit 88 %. Mais cette segmentation vient également de comportements systématiques dans l'orientation des jeunes, l'embauche, ou la gestion des personnels. Ces réflexes, ancrés dans les mentalités, maintiennent la féminité ou la masculinité d'une formation ou d'une profession.

Les situations familiales pèsent également sur la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel. L'impact de la maternité sur le taux d'activité est déterminant pour les femmes alors que l'employabilité des hommes est peu corrélée au nombre et à l'âge de leurs enfants. Face aux problèmes de garde, les femmes, dont le salaire est globalement inférieur à celui des hommes, sont beaucoup plus nombreuses que ceux-ci à réduire leur temps de travail, dans l'intérêt financier du ménage. L'INSEE⁽²⁾ annonce un taux d'activité de 93 % pour les hommes seuls et de 92 % pour les femmes seules. Ce taux tombe à 89 % pour les mères d'un enfant et à 66 % pour les mères de 3 enfants, dont 47 % sont à temps partiel. Concernant les femmes seules avec enfants, – car le développement du phénomène des travailleurs pauvres s'est accompagné de celui des familles monoparentales – les difficultés de garde d'enfant et la pauvreté monétaire forment une spirale dans laquelle le manque de moyens oblige à s'éloigner des centre-villes, augmentant ainsi les temps de trajet et contraignant ces femmes à demander une réduction de leur temps de travail.

Parallèlement aux temps partiels qui envahissent la grande distribution, le commerce, l'hôtellerie et la restauration, se sont développés des emplois à temps très partiel dans le secteur des services à la personne dès la fin des années 90. Le nombre de ces contrats a explosé suite à la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale. En officialisant les services de ménage, de repassage, de garde d'enfant, d'aide aux personnes âgées ou aux personnes handicapées, cette loi a effectivement permis de sortir les services aux particuliers de l'économie souterraine et de faire entrer de nombreuses femmes peu ou pas qualifiées sur le marché du

⁽¹⁾ Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de Brigitte Grésy, Membre de l'Inspection générale des affaires sociales – Juillet 2009.

⁽²⁾ L'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants. Par Olivier Chardon et Fabienne Daguët. Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007 de l'INSEE – N° 1171 – Janvier 2008.

travail. À la publication de la loi, ses auteurs se sont félicités de la réduction du travail dissimulé, de la dynamisation du marché de l'emploi, de l'accompagnement des tendances démographiques et surtout, de la satisfaction des particuliers-employeurs. Mais personne ne s'est interrogé sur la qualité des emplois proposés aux femmes. Jusqu'en 2009, les analyses consacrées au service à la personne se sont intéressées exclusivement à la rentabilité du modèle.

Or on s'aperçoit aujourd'hui que l'appartenance historique de ces tâches à la sphère domestique perpétue leur dévalorisation sociale. Ces services, autrefois rendus par un membre de la famille ou un proche, restent sous-payés et sous-évalués. Considérés comme une activité subalterne, une rémunération d'appoint dans un ménage, ces emplois n'offrent aucune perspective d'ascension sociale. Pôle Emploi les propose par défaut, non pas parce que le secteur est en tension mais parce que les femmes non qualifiées sont prêtes aux tâches fastidieuses, ingrates et dévalorisantes. Loin d'être compensés, tous les travers inhérents à l'organisation du temps de travail dans les services à la personne, s'ajoutent à la dévalorisation des tâches : horaires décalés, contrats atypiques, travail dominical, flexibilité extrême des horaires, irrégularité de la durée du travail, journées hachées, imprévisibilité de l'emploi du temps d'une semaine sur l'autre. L'impossible articulation des temps de vie professionnelle et privée aggrave particulièrement la précarité des employées chef de famille.

Enfin, la non-prise en compte de la pénibilité dans ce secteur montre que la précarité y est admise. Les services à la personne exigent souvent une station debout, un travail répétitif, des postures contraignantes, de multiples déplacements, des horaires très matinaux ou très tardifs, des amplitudes horaires excessives. Les employées y sont, entre autres choses, sujettes aux troubles musculo-squelettiques. Pourtant, la réflexion universitaire ou parlementaire sur la prévention et la santé au travail s'est focalisée sur les secteurs de l'industrie, du bâtiment et des transports.

La précarité professionnelle des femmes est plus insidieuse que celle des hommes. Elle est moins visible, moins objectivée, ce qui la rend plus difficile à combattre. Les derniers mouvements du chômage en France en sont l'illustration. Des années 70 jusqu'en 2009, la très lente égalisation du chômage entre les hommes et les femmes s'est expliquée par l'entrée progressive de ces dernières sur le marché du travail au fil des créations d'emploi dans les secteurs des services, de la distribution, de l'enseignement et de la santé. Or la récente crise économique, entamée en 2008, a frappé prioritairement les secteurs de l'industrie et du bâtiment,

secteurs essentiellement masculins. Les femmes, dans un premier temps, ont subi moins de licenciements secs. Elles qui avaient toujours été davantage victimes du chômage, ont eu l'air plus épargné. Pourtant, dès 2010, les analyses a posteriori ont montré qu'elles faisaient face aux non renouvellements de contrat et aux réductions d'horaires. La crise n'a fait qu'accentuer une tendance profonde : la précarisation constante des sous-emplois réservés aux femmes.

À partir du 1^{er} janvier 2012, il faudra veiller à la bonne application de l'article L. 2242-5-1 du code du travail qui prévoit de pénaliser l'absence de remise du Rapport de Situation Comparée et l'absence de plan d'action visant à l'égalité professionnelle. Au-delà de la lutte contre les inégalités de salaire et de carrière, il est temps de rassembler ces emplois féminins émiettés, de reconstruire des emplois décents. Et de répondre à l'invitation à agir de Pierre Bourdieu : « Quels sont les mécanismes et les institutions qui accomplissent le travail de reproduction de "l'éternel masculin" ? Est-il possible de les neutraliser pour libérer les forces de changement qu'ils parviennent à entraver ? »

Par les dispositifs qui vont suivre, cette proposition de loi tend, dans **un titre I**, à encadrer les conditions de travail dans les services à la personne par la création d'un label « Inclusion sociale », le renforcement de l'intermédiation et la professionnalisation.

L'article 1 crée le label « Inclusion sociale » qui répond à la nécessité d'améliorer la qualité de l'intermédiation entre l'employé et le particulier employeur et de pénaliser la discontinuité du temps de travail. L'obtention de ce label est conditionnée au respect de critères de déprécarisation : éviter la dépersonnalisation par l'ultra-découpage des tâches ; revaloriser l'image des services à la personne par l'embauche d'hommes sur des emplois historiquement très féminisés ; définir un référentiel de compétences et de formation pour chaque métier ; établir la réciprocité entre employé et employeur dans l'évaluation de chacun ; indemniser le temps de déplacement entre deux employeurs ; minimiser ces déplacements par la prospection d'employeurs regroupés géographiquement ; garantir un nombre d'heures de travail hebdomadaire minimum ; normaliser les horaires de travail, entre autres, par la coïncidence des activités de ménage et d'emploi-cadre.

L'article 2 instaure la banalisation d'une journée annuelle sur le temps de travail pour l'information et la « sociabilisation » des employés de

services à la personne afin de lutter contre leur isolement et la méconnaissance de leurs droits.

L'article 3 fixe la périodicité des visites médicales à une au minimum par an.

L'article 4 rend obligatoire un accord collectif de branche concernant l'accès aux plans de formation, à la Validation des acquis de l'expérience et au Droit individuel à la formation. Il impose aux 6 branches, dont dépend l'activité de services à la personne et dont 4 d'entre elles seulement disposent d'une convention collective, de se saisir de la « déprécarisation » du secteur.

Le titre II tend à lutter contre le temps partiel subi.

L'article 5 conditionne l'octroi des marchés publics par l'État et les collectivités aux mesures développées par les entreprises en matière de lutte contre la précarité.

L'article 6 dissuade l'embauche de salariés à temps partiel dans les entreprises du secteur marchand par des majorations de cotisations sociales et patronales.

L'article 7 prévoit que la prime de précarité versée au départ d'un salarié en contrat à durée déterminée est majorée lorsque celui-ci était à temps partiel.

L'article 8 majore le salaire dès la première heure complémentaire dépassant la durée contractuelle d'un temps partiel et pénalise la discontinuité du travail, les amplitudes journalières excessives et l'imprévisibilité du temps de travail par une limitation de la réduction du délai de prévenance à 3 jours ouvrés.

PROPOSITION DE LOI

TITRE I^{ER}

**ENCADREMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL
DANS LES SERVICES À LA PERSONNE**

CHAPITRE I^{ER}

Renforcement des droits des salariés dans les services à la personne

Article 1^{er}

- ① I. – Il est institué un label dénommé « Inclusion sociale ».
- ② II. – Il est institué une commission de labellisation au sein de l'Agence nationale des services à la personne pour l'attribution du label « Inclusion sociale ».
- ③ III. – Peut recevoir ce label toute entreprise, association ou administration dont la gestion du personnel répond à des critères de réduction de la précarité décrits dans un référentiel dont le respect fait l'objet de contrôles effectués par la commission de labellisation de l'Agence nationale des services à la personne.
- ④ IV. – Un décret en Conseil d'État fixe le contenu du référentiel et les modalités d'application de l'attribution, du maintien ou du retrait de la labellisation.

Article 2

Dans les activités de services à la personne visées à l'article L. 7231-1 du code du travail, par accord collectif de branche sont fixées les conditions d'organisation d'une journée par an sur le temps de travail consacrée à l'information sur les droits des salariés, notamment les droits relatifs à l'hygiène, la santé et la sécurité, les droits à la formation professionnelle et les droits de représentation du personnel relatifs aux relations collectives de travail dans l'entreprise.

Article 3

- ① I. – Après le chapitre 1^{er} du titre III du livre II de la septième partie du code du travail, il est inséré un chapitre 1^{er} *bis* intitulé : « Droits des salariés des services à la personne ».
- ② II. – Après l'article L. 7231-2 du code du travail, il est inséré un article L. 7231-3 ainsi rédigé :
- ③ « *Art. L. 7231-3.* – Les salariés des services à la personne font l'objet :
- ④ 1° D'un examen médical au moment de l'embauche ;
- ⑤ 2° De visites médicales périodiques renouvelées à intervalles n'excédant pas un an ;
- ⑥ 3° De visites de reprises à la suite d'interruptions de travail intervenues pour des raisons médicales. »

CHAPITRE 2

Conditions de mise en œuvre des mobilités professionnelles dans les services à la personne

Article 4

- ① Après l'article L. 7231-2 du code du travail, il est inséré un article L. 7231-4 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 7231-4.* – Dans les activités de services à la personne visées à l'article L. 7231-1, par accord collectif de branche sont fixées les conditions de mise en œuvre et de durée des plans de formation visés à l'article L. 6321-1, de la validation des acquis de l'expérience visée à l'article L. 6411-1 et de mise en œuvre du droit individuel à la formation visé au chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du présent code. »

TITRE II

LUTTE CONTRE LE TEMPS PARTIEL SUBI

Article 5

Les dispositions relatives aux critères d'attribution de marchés publics intègrent la politique menée par l'entreprise en matière de résorption de l'emploi précaire. La réglementation en vigueur relative aux critères d'attribution des marchés publics est modifiée en conséquence.

Article 6

- ① Après l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale, il est inséré un article L. 241-19 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 241-19.* – À compter du 1^{er} janvier 2013, les entreprises de plus de vingt salariés, dont le nombre de salariés à temps partiel est au moins égal à 25 % du nombre total de salariés de l'entreprise, sont soumises à une majoration de 10 % de cotisations dues par l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales pour l'ensemble de leurs salariés. »

Article 7

- ① Le deuxième alinéa de l'article L. 1243-8 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :
- ② « Lorsque le contrat de travail est à temps partiel, l'indemnité est égale à 20 % de la rémunération totale brute versée au salarié. »

Article 8

- ① Le code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° L'article L. 3123-19 est ainsi rédigé :
- ③ « *Art. L. 3123-19.* – Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de la limite fixée à l'article L. 3123-17 dans le contrat de travail donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. » ;
- ④ 2° L'article L. 3123-16 est ainsi rédigé :

- ⑤ « *Art. L. 3123-16.* – L’horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d’une même journée, plus d’une interruption supérieure à deux heures.
- ⑥ « Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l’article L. 313-12 du code de l’action sociale et des familles, peut déroger à ces dispositions de manière explicite et en définissant les amplitudes horaires qui ne peuvent être supérieures à douze heures pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l’activité exercée. À défaut de convention ou d’accord collectif étendu, un décret en Conseil d’État peut prévoir, pour des activités présentant le caractère de service public, les conditions dans lesquelles des dérogations aux dispositions du présent alinéa peuvent être autorisées par l’inspection du travail. » ;
- ⑦ 3° L’article L. 3123-22 est ainsi rédigé :
- ⑧ « *Art. L. 3123-22.* – Une convention ou un accord collectif de branche étendu peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu’à un minimum de trois jours ouvrés, le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié. La convention ou l’accord collectif de branche étendu prévoit des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés. »

