

ASSEMBLÉE NATIONALE

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

SESSION ORDINAIRE DE 2005-2006

97^e séance

Compte rendu intégral

Séance du lundi 12 décembre 2005

(43^e jour de séance de la session)

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



SOMMAIRE

PRÉSIDENTICE DE Mme PAULETTE GUINCHARD

1. **Égalité salariale entre les femmes et les hommes.**
– Discussion, en deuxième lecture, d'un projet de loi (n^{os} 2470, 2728) (p. 8183).

Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité.

M. Édouard Courtial, rapporteur de la commission des affaires culturelles.

QUESTION PRÉALABLE (p. 8186)

Question préalable de M. Jean-Marc Ayrault : Mmes Catherine Génisson, la ministre, Muguette Jacquaint, MM. Frédéric Reiss, Pierre-Christophe Baguet, Jean Le Garrec. – Rejet.

DISCUSSION GÉNÉRALE (p. 8190)

M. Pierre-Christophe Baguet,

Mmes Muguette Jacquaint,
Françoise de Panafieu,
Arlette Grosskost,

M. Yves Boisseau.

Clôture de la discussion générale.

Mme la ministre.

DISCUSSION DES ARTICLES (p. 8196)

Article 1^{er} A (p. 8196)

Amendement de suppression n^o 1 de la commission : M. le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption.

L'article 1^{er} A est supprimé.

Article 1^{er} (p. 8197)

Amendements n^{os} 21 de Mme Jacquaint et 56 de Mme Génisson : Mmes Muguette Jacquaint, Catherine Génisson, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Rejets.

Amendement n^o 2 de la commission : M. le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption.

Amendement n^o 3 de la commission : M. le rapporteur, la ministre. – Adoption.

Adoption de l'article 1^{er} modifié.

Article 2 (p. 8197)

Amendement n^o 20 de M. Decool : Mme Arlette Grosskost, M. le rapporteur, Mmes la ministre, Catherine Génisson. – Retrait.

Amendements identiques n^{os} 4 de la commission et 22 de Mme Jacquaint : M. le rapporteur, Mmes Muguette Jacquaint, la ministre, Catherine Génisson. – Adoption.

Adoption de l'article 2 modifié.

Article 3 (p. 8198)

Amendement n^o 23 de Mme Jacquaint : Mme Muguette Jacquaint, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Amendement n^o 57 de Mme Génisson : Mme Catherine Génisson, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption.

Amendement n^o 68 de la commission : M. le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption.

Amendements identiques n^{os} 5 de la commission et 30 de Mme Jacquaint : M. le rapporteur, Mmes Muguette Jacquaint, la ministre. – Adoption.

Amendement n^o 67 de la commission : M. le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption.

Amendements identiques n^{os} 6 de la commission et 54 de Mme Génisson : M. le rapporteur, Mmes Catherine Génisson, la ministre. – Adoption.

Amendement n^o 43 du Gouvernement : Mme la ministre, M. le rapporteur, Mmes Catherine Génisson, Marie-Jo Zimmermann, Muguette Jacquaint. – Adoption.

Adoption de l'article 3 modifié.

Après l'article 3 (p. 8200)

Amendement n^o 27 de M. Baguet : MM. Pierre-Christophe Baguet, le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Article 3 *bis* (p. 8201)

Amendement n^o 45 du Gouvernement : Mme la ministre, M. le rapporteur. – Adoption.

Adoption de l'article 3 *bis* modifié.

Article 4 (p. 8201)

Amendements identiques n^{os} 7 de la commission et 58 de Mme Génisson : M. le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption.

Amendement n^o 42 du Gouvernement : Mme la ministre, M. le rapporteur. – Adoption.

Amendement n^o 59 de Mme Génisson : Mme Catherine Génisson, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption.

Amendements n^{os} 31 de Mme Jacquaint et 60 de Mme Génisson : Mmes Muguette Jacquaint, Catherine Génisson, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Rejets.

Amendement n° 8 de la commission : M. le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption.

Amendement n° 69 de la commission : M. le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption.

Amendements identiques n°s 9 de la commission et 55 de Mme Génisson : M. le rapporteur, Mmes Catherine Génisson, la ministre. – Adoption.

Amendement n° 44 du Gouvernement : Mme la ministre, M. le rapporteur. – Adoption.

Amendements n°s 61 de Mme Génisson, 32 de Mme Jacquaint et 25 de M. Baguet : Mmes Catherine Génisson, Muguette Jacquaint, MM. Pierre-Christophe Baguet, le rapporteur, Mmes la ministre, Marie-Jo Zimmermann. – Rejet des amendements n°s 61, 32 et 25 rectifié.

Amendement n° 33 de Mme Jacquaint : Mme Muguette Jacquaint, M. le rapporteur, Mmes la ministre, Martine Lignières-Cassou. – Rejet.

Adoption de l'article 4 modifié.

Après l'article 4 (p. 8205)

Amendement n° 51 de Mme Génisson : Mme Martine Lignières-Cassou, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Amendement n° 47 de Mme Génisson : Mme Martine Lignières-Cassou, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Amendement n° 48 de Mme Génisson : Mme Martine Lignières-Cassou, M. le rapporteur, Mmes la ministre, Muguette Jacquaint. – Rejet.

Amendement n° 49 de Mme Génisson : Mme Martine Lignières-Cassou, M. le rapporteur, Mmes la ministre, Muguette Jacquaint. – Rejet.

Amendement n° 64 de Mme Génisson : Mme Martine Lignières-Cassou, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Amendement n° 52 de Mme Génisson : Mme Martine Lignières-Cassou, M. le rapporteur, Mmes la ministre, Muguette Jacquaint. – Rejet.

Amendement n° 50 de Mme Génisson : Mme Martine Lignières-Cassou, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Amendement n° 46 de Mme Génisson : Mme Martine Lignières-Cassou, M. le rapporteur, Mmes la ministre, Muguette Jacquaint. – Rejet.

Article 4 *bis* (p. 8208)

Mmes Muguette Jacquaint, la ministre.

Adoption de l'article 4 *bis*.

Après l'article 4 *bis* (p. 8208)

Amendement n° 24 de M. Baguet : MM. Pierre-Christophe Baguet, le rapporteur, Mmes la ministre, Martine Lignières-Cassou, Muguette Jacquaint. – Rejet.

Mme la présidente.

Avant l'article 5 (p. 8209)

Amendement n° 28 de M. Baguet : MM. Pierre-Christophe Baguet, le rapporteur, Mmes la ministre, Martine Lignières-Cassou. – Rejet.

Article 5. – Adoption (p. 8209)

Après l'article 5 (p. 8209)

Amendement n° 34 de Mme Jacquaint : Mme Muguette Jacquaint. – Retrait.

Article 6. – Adoption. (p. 8209)

Après l'article 6 (p. 8209)

Amendement n° 18 de M. Decool : Mme Arlette Grosskost. – Retrait.

Amendement n° 19 de M. Decool : Mme Arlette Grosskost, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption.

Amendement n° 36 de Mme Jacquaint : Mme Muguette Jacquaint, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Amendement n° 35 de Mme Jacquaint : Mme Muguette Jacquaint, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Amendement n° 26 de M. Baguet : MM. Pierre-Christophe Baguet, le rapporteur, Mme la ministre. – Retrait.

Amendement n° 26 repris par Mme Lignières-Cassou : Mme Martine Lignières-Cassou. – Rejet.

Après l'article 7 (p. 8210)

Amendement n° 62 de Mme Génisson : Mme Martine Lignières-Cassou, M. le rapporteur, Mmes la ministre, Muguette Jacquaint. – Rejet.

Article 9 (p. 8211)

Amendement n° 10 de la commission : M. le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption.

Adoption de l'article 9 modifié.

Article 10 (p. 8211)

Amendements identiques n°s 11 de la commission et 38 de Mme Jacquaint : M. le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption.

Adoption de l'article 10 modifié.

Article 10 *bis* (p. 8211)

Amendement n° 65 deuxième rectification du Gouvernement : Mme la ministre, M. le rapporteur, Mmes Marie-Jo Zimmermann, Martine Lignières-Cassou, Muguette Jacquaint. – Adoption.

L'article 10 *bis* est ainsi rédigé.

Après l'article 12 (p. 8212)

Amendement n° 72 de M. Baguet : Mme Marie-Jo Zimmermann, M. le rapporteur, Mmes la ministre, Martine Lignières-Cassou. – Adoption.

Article 12 *ter* A (p. 8212)

Mme Muguette Jacquaint.

Amendements de suppression n^{os} 12 de la commission, 39 de Mme Jacquaint et 53 de Mme Génisson : M. le rapporteur, Mmes Muguette Jacquaint, Martine Lignières-Cassou, la ministre. – Adoption.

L'article 12 *ter* A est supprimé.

Après l'article 12 *ter* A (p. 8213)

Amendement n^o 66 de M. Tian : Mme Arlette Grosskost, M. le rapporteur, Mmes la ministre, Muguette Jacquaint. – Retrait.

Article 12 *ter* (p. 8214)

Amendement n^o 13 de la commission : M. le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption.

Adoption de l'article 12 *ter* modifié.

Avant l'article 13 (p. 8214)

Amendement n^o 40 Mme Jacquaint : Mme Muguette Jacquaint, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Rejet.

Article 13 *bis* (p. 8214)

Amendement n^o 14 de Mme Zimmermann : Mme Marie-Jo Zimmermann, M. le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption.

Adoption de l'article 13 *bis* modifié.

Article 13 *ter* (p. 8214)

Amendement n^o 15 de Mme Zimmermann : Mme Marie-Jo Zimmermann, M. le rapporteur, Mmes la ministre, Muguette Jacquaint, Martine Lignières-Cassou. – Adoption.

L'article 13 *ter* est ainsi rédigé.

Article 13 *quater* (p. 8215)

Amendement n^o 16 de Mme Zimmermann : Mme Marie-Jo Zimmermann, M. le rapporteur, Mmes la ministre, Muguette Jacquaint, Martine Lignières-Cassou. – Adoption.

L'article 13 *quater* est ainsi rédigé.

Article 15 (p. 8215)

Amendement n^o 63 de Mme Génisson : Mme Martine Lignières-Cassou, M. le rapporteur, Mmes la ministre, Muguette Jacquaint. – Rejet.

Amendement n^o 70 de la commission : M. le rapporteur, Mme la ministre. – Adoption.

Adoption de l'article 15 modifié.

Article 15 *bis*. – Adoption (p. 8216)

EXPLICATIONS DE VOTE (p. 8216)

Mmes Françoise de Panafieu,
Muguette Jacquaint,
Martine Lignières-Cassou.

VOTE SUR L'ENSEMBLE (p. 8217)

Adoption de l'ensemble du projet de loi.

Mmes la ministre, la présidente.

2. **Ordre du jour des prochaines séances** (p. 8217).

COMPTE RENDU INTÉGRAL

PRÉSIDENCE DE Mme PAULETTE GUINCHARD,

vice-présidente

Mme la présidente. La séance est ouverte.

(La séance est ouverte à seize heures trente.)

1

ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**Discussion, en deuxième lecture,
d'un projet de loi**

Mme la présidente. L'ordre du jour appelle la discussion, en deuxième lecture, du projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (n^{os} 2470, 2728).

La parole est à Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité.

Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Madame la présidente, monsieur le rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, mesdames et messieurs les députés, le projet de loi relatif à l'égalité salariale, dont nous abordons la deuxième lecture, fait honneur à notre idéal républicain. L'égalité est l'une de nos valeurs fondatrices : c'est en assurant toujours mieux son respect que la France reste fidèle à elle-même.

Les discriminations que les femmes rencontrent encore dans l'emploi ne sont plus tolérables. Tout le monde doit pouvoir bénéficier de l'égalité des chances et d'une égalité de traitement tout au long de sa vie professionnelle.

Ces discriminations sont d'autant moins tolérables qu'elles nuisent à l'efficacité économique et sociale de notre pays. L'égalité est facteur de compétitivité, elle permet de valoriser toutes les compétences dans l'entreprise, et nous savons que, dans les prochaines années, l'évolution démographique et la concurrence internationale nécessiteront la participation de toutes et de tous à l'activité économique.

Les différences de salaires entre les deux sexes permettent de prendre la mesure de l'ampleur de ces inégalités. L'écart est en moyenne de 20 points et se réduit trop peu. L'égalité salariale est pourtant inscrite dans le traité de Rome – beaucoup d'entre nous n'étaient même pas nés lorsqu'il fut ratifié –, et elle est écrite noir sur blanc dans notre code du travail depuis 1972. C'est pourquoi notre projet de loi instaure une démarche beaucoup plus volontariste que les lois précédentes, même s'il s'inscrit dans la continuité de ce qui a déjà été fait.

Je rappelle que c'est la première fois qu'un objectif de résultat est fixé en la matière, doublé d'un délai impératif de cinq ans pour l'atteindre. Nous innovons dans la méthode en laissant aux partenaires sociaux le soin de parvenir à cette égalité.

Ils en ont exprimé la volonté à l'unanimité dans l'accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle, signé le 1^{er} mars 2004. Cette volonté se manifeste également dans l'essor du « label égalité » déjà attribué à dix-sept grandes entreprises et dont j'ai commencé à encourager la promotion auprès des PME françaises ainsi qu'au plan européen.

Avec ce texte, nous instaurons néanmoins une incitation très forte à négocier puisqu'une convention de branche sans disposition sur la suppression des écarts de salaires ne pourra plus être étendue et que les accords salariaux des entreprises ne seront enregistrés que si des négociations ont été engagées sur le sujet. Enfin, dans trois ans, si nécessaire, nous instituerons une contribution financière assise sur la masse salariale pour les entreprises qui n'auront pas ouvert de négociations.

Cette inégalité salariale n'est cependant pas seulement le produit d'une discrimination pure et simple. Elle a aussi des raisons structurelles, liées aux filières d'emploi occupées par les femmes.

C'est pourquoi ce projet de loi vous propose d'autres mesures, qui s'inscrivent dans le cadre de l'action globale que conduit le Gouvernement pour remédier aux inégalités structurelles dans l'emploi. Je vois trois facteurs principaux à l'origine de ces inégalités : la formation des femmes et l'enclavement de l'emploi féminin ; les pesanteurs et les habitudes, s'agissant de l'accession aux postes de responsabilité ; et, dans une moindre mesure, la parentalité.

La première des inégalités réside dans la formation initiale et dans les choix d'orientation des femmes. L'emploi féminin est concentré, pour plus de la moitié, dans dix des quatre-vingt-quatre familles professionnelles. Ce sont notamment les secteurs de l'entretien, du textile, de l'hôtellerie-restauration, ou encore de la grande distribution. Ces secteurs ne sont pas les plus porteurs d'avenir en termes d'emplois comme sur le plan technologique. Cela explique la persistance d'un surchômage féminin, qui, à la fin de 2004, s'élevait à près de 11 % contre 9 % chez les hommes.

Ce sont aussi des secteurs où les salaires proposés sont en moyenne les plus faibles. Sur les 8 400 000 actifs qui perçoivent un salaire inférieur au SMIC, 80 % sont des femmes. C'est pourquoi le désenclavement du travail des femmes est une de mes priorités. Pour y parvenir, le Gouvernement s'est engagé à diversifier les choix d'orientation scolaire et professionnelle des jeunes filles et à accroître la qualification des femmes. Ce sera d'ailleurs l'une des missions prioritaires du service public de l'orientation, dont le Premier ministre a annoncé la création le 1^{er} décembre dernier.

En matière de formation professionnelle et d'apprentissage, je souhaite que les régions, désormais pleinement compétentes en la matière, favorisent un accès équilibré des hommes et des femmes à chacune des filières de formation. C'est tout le sens de l'article 15 du projet de loi.

Je rappelle que le texte facilite également l'accès à la formation des femmes revenant de congé parental, lorsqu'elles sont amenées à changer d'emploi.

Les employeurs et les partenaires sociaux sont également parties prenantes de la formation de leurs salariés. Le 5 décembre, j'ai rencontré les organisations patronales et les syndicats de salariés afin de lancer des pistes d'action commune, notamment en matière de formation et d'insertion professionnelles des femmes. Je leur ai proposé d'expérimenter des démarches innovantes d'insertion des femmes dans les branches professionnelles où elles sont encore peu nombreuses.

Ces rencontres se poursuivront pour examiner entre autres les conditions du développement d'actions de formation qui favorisent la mixité et la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les programmes dont ils ont la responsabilité. La volonté d'accroître le recrutement dans certains secteurs, comme le bâtiment, doit les encourager à favoriser l'insertion des femmes sur le marché du travail et, surtout, la mixité dans leurs entreprises.

Les secteurs où se concentre le travail féminin sont aussi ceux qui recourent le plus au temps partiel : 82 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes ; une femme sur trois travaille à temps partiel contre un homme sur vingt.

J'ai bien sûr pris connaissance de vos débats en commission et je partage votre impatience. Le travail à temps partiel doit être conçu et organisé pour répondre pleinement aux attentes de l'entreprise et du salarié.

Il offre des conditions d'emploi variées qui peuvent satisfaire les aspirations diverses de nos concitoyens. Certains y trouvent la possibilité d'articuler leurs temps de vie personnelle et professionnelle. Mais, pour beaucoup, bien loin de faciliter leur vie personnelle, le temps partiel conduit à la dégradation de leurs conditions de vie ; il est source de précarité et de pauvreté. C'est particulièrement le cas lorsque le salarié cumule un emploi à temps partiel et une rémunération faible.

Enfin, que dire des femmes qui, ayant initialement choisi le temps partiel, se retrouvent, à la suite d'un accident de la vie, dans une situation de temps partiel subi ? Il n'est pas tolérable que des femmes en situation de monoparentalité aient des horaires totalement éclatés au cours d'une même journée et sur un lieu de travail très éloigné de leur domicile.

À ce propos, je voudrais souligner le remarquable travail de votre délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Vous avez parfaitement mis en exergue tous ces phénomènes.

Comme je m'y étais engagée dès ma nomination, et devant le Sénat le 12 juillet dernier, des mesures ont été rapidement prises et des discussions engagées. Deux dispositions ont été récemment instaurées par le Gouvernement. En matière de droits à la retraite, un décret de novembre 2005 permet aux employeurs de cotiser à taux plein pour leurs salariés à temps partiel. Et, pour éviter de créer un différentiel de coût du travail favorable au temps partiel, la loi de financement de la sécurité sociale prévoit la suppression de l'abattement de 30 % sur le temps partiel pour les contrats en cours et non plus seulement pour les nouveaux contrats.

Dans le cadre du dialogue social, conformément aux engagements que j'avais pris, une dynamique de négociation est engagée. Dès le 24 juin dernier, j'ai organisé une rencontre avec les représentants patronaux des fédérations professionnelles des secteurs de la propreté, du commerce et de la grande distribution, de la sécurité et de l'hôtellerie-restauration. Ils ont rendu en octobre un dossier détaillé sur leurs bonnes pratiques et leurs propositions, et travaillent à ce jour aux moyens de favoriser une diffusion commune.

Le 27 juin, Gérard Larcher a réuni la Commission nationale de la négociation collective où a été présentée par la DARES une étude approfondie sur le temps partiel.

Avec Gérard Larcher, nous avons rencontré, ces dernières semaines, les représentants salariés des fédérations professionnelles principalement concernées par le temps partiel, comme la grande distribution et la propreté, où près de neuf salariés à temps partiel sur dix sont des femmes, et les hôtels, cafés, restaurants, où les trois quarts des salariés à temps partiel sont également des femmes.

Fin novembre, le Conseil économique et social m'a remis le rapport sur le temps partiel dont je lui avais confié la confection en septembre dernier.

La table ronde interprofessionnelle du 5 décembre avec les organisations patronales et les syndicats de salariés, que j'évoquais, a mis en évidence que les dispositions relatives au temps partiel relevaient essentiellement de la négociation collective. La diversité des situations rencontrées et des objectifs visés par les professionnels nécessite de laisser la plus grande place à cette négociation. À nous cependant d'encourager la généralisation des pratiques exemplaires en matière d'organisation du travail, d'amplitudes horaires, de transports, de modes de garde, d'évolution professionnelle ou de formation.

De nouvelles étapes sont d'ores et déjà prévues. Le 21 décembre, il y aura une réunion de la Commission nationale de la négociation collective sur les négociations salariales dans les branches. Le 25 janvier, avec Gérard Larcher, je rencontrerai à nouveau les fédérations professionnelles dans une configuration élargie au secteur de la santé et de l'action sociale. Le 31 janvier, la fédération de la grande distribution alimentaire engagera une négociation sur l'égalité professionnelle, y compris sur la question du temps partiel.

Au-delà du temps partiel, c'est l'articulation des temps de vie qui constitue une priorité de mon action. Les femmes ne doivent pas avoir à arbitrer entre leurs aspirations professionnelles et la satisfaction de leur désir d'avoir des enfants. En France, elles continuent, dans leur très grande majorité, à travailler lorsqu'elles sont mères. C'est un atout remarquable pour notre pays. Mais beaucoup ont des difficultés à concilier leur activité professionnelle et leurs tâches familiales – notamment dans le cas des familles monoparentales.

Notre projet de loi s'efforce d'y remédier par de nouvelles mesures : la compensation de l'effet de la maternité sur les rémunérations ; l'attribution d'une aide aux PME pour remplacer leurs salariées parties en congé de maternité ; l'augmentation de 10 % de l'allocation de formation pour financer les frais supplémentaires de garde d'enfant ; ou encore l'allongement du congé de maternité pour les mères de prématurés.

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre d'un effort important engagé par le Gouvernement depuis 2002 pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la parentalité. Nous avons annoncé, lors de la conférence de la famille du

22 septembre, une réforme du congé parental : il pourra être raccourci à un an au lieu de trois, son indemnisation étant alors nettement améliorée. Les femmes pourront ainsi rapidement reprendre leur activité professionnelle.

Nous développons depuis trois ans les modes de garde en aidant les ménages – avec la prestation d'accueil du jeune enfant – et les entreprises – avec un apport pour le financement de la garde des enfants de leurs salariés, grâce au crédit d'impôt famille, dont le Premier ministre a annoncé le doublement. Nous allons également créer 15 000 places de crèches supplémentaires.

L'inégalité dans l'emploi touche, enfin, l'accès aux responsabilités. Moins de 5 % des membres de conseil d'administration sont des femmes et moins de 10 % des dirigeants d'entreprises. C'est pourquoi, là encore, nous adoptons une démarche plus volontariste. Le projet de loi et les amendements apportés par l'Assemblée nationale en première lecture vont permettre d'augmenter leur participation aux instances délibératives et juridictionnelles.

Je souhaite que les mesures prises pour les entreprises publiques soient étendues aux conseils d'administration des entreprises privées.

L'accès aux responsabilités, c'est aussi la possibilité d'être chef d'entreprise. C'est pourquoi je présenterai au début de l'année prochaine un plan d'action visant à favoriser la création et la reprise d'entreprises par les femmes.

Nous disposons déjà d'un outil, le Fonds de garantie pour la création, la reprise ou le développement d'entreprises à l'initiative de femmes. Il apporte une caution aux femmes qui souhaitent contracter un prêt bancaire pour la réalisation de leur projet entrepreneurial. Nous lui avons apporté cette année une dotation complémentaire de 1 million d'euros. Nous allons faciliter sa saisine sur l'ensemble du territoire.

Mesdames et messieurs les députés, c'est résolument une démarche globale que le Gouvernement a engagée pour favoriser l'accès égalitaire des femmes à la formation et à l'emploi. Elle mobilise l'ensemble des partenaires concernés pour capitaliser le maximum d'initiatives et pouvoir avancer de façon plus efficace et plus approfondie.

Ce projet de loi en constitue une étape importante, que les différentes lectures à l'Assemblée nationale comme au Sénat vont contribuer à enrichir. Je tiens à vous en remercier.

J'ai la conviction qu'en agissant ainsi ensemble sur des sujets qui touchent à l'emploi des femmes, nous allons réussir à établir cette égalité professionnelle qui sera jugée à l'avenir comme l'une des grandes étapes de progrès de notre modèle républicain et donc de notre cohésion sociale. *(Applaudissements sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire et du groupe Union pour la démocratie française.)*

Mme la présidente. La parole est à M. Édouard Courtial, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

M. Édouard Courtial, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales. Madame la présidente, madame la ministre, mes chers collègues, je ne reviendrai pas, à ce stade du débat, sur les enjeux principaux de notre discussion, qui demeurent inchangés. Mais il est sûr que la place de la femme dans la vie de la cité, l'articulation entre parentalité et emploi, le dialogue social dans l'entreprise ainsi que la relance de l'emploi des femmes, sont au cœur de nos problématiques.

Nous avons évoqué cette question au cours de la réunion de la commission qui s'est tenue le mercredi 7 décembre. Il est bien entendu que toutes les facettes de ce projet comptent, sans que l'une soit privilégiée au détriment des autres.

Je reviendrai brièvement sur les apports réalisés le 12 juillet dernier par le Sénat, tout en vous présentant les principales modifications proposées par la commission. La qualité du travail d'enrichissement du texte effectué par le Sénat et en commission a laissé subsister certains désaccords, mais ils ne sont pas très nombreux. Nos collègues sénateurs ont d'ailleurs adopté conformes dix articles.

Je ne les reprendrai pas un à un. Beaucoup visent à faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale, et d'autres s'attachent à promouvoir la place des femmes dans les conseils d'administration des entreprises publiques ou les conseils de prud'hommes. Un point toutefois me tient à cœur : l'aide prévue par l'État au remplacement d'un salarié en congé de maternité ou d'adoption dans une petite entreprise, prévue à l'article 7 du projet, ne doit pas favoriser, par des remplacements d'emplois à temps plein par des emplois à temps partiel, la précarisation de l'emploi.

S'agissant des articles restant dans le champ de la navette, le Sénat a, pour l'essentiel, validé les dispositions du titre I^{er} consacrées à la suppression des écarts de rémunération.

Pour ce qui est du dispositif de garantie de l'évolution de la rémunération des salariés au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, le Sénat avait précisé que cette rémunération doit être entendue en un sens large, comme recouvrant l'ensemble des avantages attribués. La commission a souhaité s'assurer de l'effectivité du dispositif de garantie de l'évolution salariale après un congé de maternité ou d'adoption : elle a tenu à préciser que les majorations sont effectuées à la suite – et non immédiatement à l'issue – des congés de maternité ou d'adoption, de façon à ne pas priver un salarié, de retour de congé en cours d'année, de la prise en compte d'une prime accordée en fin d'année à ses collègues, valable en fait pour l'ensemble de l'année, mais aussi pour ne pas accorder deux fois une même prime à un même salarié.

Elle a également précisé que les accords collectifs signés postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi ne pourront prévoir de garanties d'évolution salariale inférieures à celles qui résultent de la nouvelle règle prévue par le projet.

Concernant l'extension du champ des discriminations interdites à celles fondées sur la grossesse et à celles pratiquées en matière d'attribution des mesures d'intéressement ou d'actions, la commission a par ailleurs supprimé la référence à l'état de grossesse « justifié par un certificat médical » – précision rajoutée au Sénat –, dont les effets pervers, en matière de discrimination, seraient trop nombreux et qui irait à l'encontre de la souplesse requise.

S'agissant des négociations de branche ou d'entreprise relatives à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici à 2010, le Sénat a supprimé la référence au caractère « sérieux et loyal » de ces négociations. Outre que ce point emblématique du projet apparaît comme une véritable garantie, cet ajout avait fait l'objet d'un accord sur tous les bancs de l'Assemblée nationale en première lecture. Il aurait été dommage de ne plus en faire état, d'autant que cette référence existe déjà dans le code du travail au sujet du travail de nuit. Aussi la commission a-t-elle choisi, une nouvelle fois, de consacrer la notion d'engagement « loyal et sérieux » des négociations de branche ou

d'entreprise en matière d'égalité salariale. Il s'agit là, je le répète, d'une garantie importante pour tous ainsi que pour l'application même de la loi.

Concernant les négociations de branche et d'entreprise sur la suppression des écarts salariaux, la commission a également supprimé la disposition, introduite par le Sénat, qui exonérait de cette obligation les branches ou entreprises ayant déjà conclu un accord relatif à l'égalité salariale dans les trois années précédant la promulgation de la loi pour les branches, dans l'année précédente pour les entreprises : en effet, cette disposition risquait de priver le nouveau dispositif d'une partie de sa portée, donc de son efficacité.

Le Sénat a enfin validé l'incitation au respect de l'objectif d'égalité professionnelle dans les petites entreprises, en apportant une modification rédactionnelle au texte, destinée à préciser le champ d'application des entreprises concernées.

Concernant le titre II consacré à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la commission a pour l'essentiel rejoint le Sénat, qu'il s'agisse des précisions sémantiques sur les articles relatifs aux nouveaux indicateurs pour le rapport de situation comparée ou à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de l'extension des cas de figure dans lesquels interviendra le crédit d'impôt famille en cas de changement d'emploi à la suite d'un congé parental, ou encore de la rationalisation de la rédaction relative aux règles de calcul du droit individuel à la formation en cas de congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou parental d'éducation.

Toutefois, s'agissant de la formation d'un nouvel embauché à la suite d'un congé parental interrompu en raison de sa démission ou d'un licenciement, la commission a souhaité rétablir un délai de six mois liant la fin du congé parental et l'embauche, pour préserver le caractère incitatif à l'embauche vis-à-vis des entreprises, tout en ménageant au profit du salarié un temps suffisant pour chercher et trouver un nouvel emploi.

Il a aussi paru important à la commission de garantir aux salariés que, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou parental d'éducation est prise en compte « intégralement ».

Les mesures prévues dans le titre III consacré à l'accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles, comprenaient, à l'issue de la lecture devant l'Assemblée nationale, des objectifs chiffrés destinés à favoriser d'une manière assez volontariste la présence des femmes dans les conseils d'administration des sociétés anonymes, dans les collèges électoraux pour l'élection des délégués des comités d'entreprise ainsi que dans les collèges électoraux pour l'élection des délégués du personnel. Sur l'ensemble de ces mesures, le Sénat a préféré des rédactions plus souples n'incluant pas d'objectifs chiffrés, jugés inatteignables et donc, dans une certaine mesure, prématurés.

Le titre IV ne comportait qu'une mesure, destinée à favoriser la parité en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, mesure adoptée par le Sénat avec quelques modifications d'ordre rédactionnel. La discussion en commission, mercredi dernier, a montré qu'il serait bienvenu que le Gouvernement puisse préciser la portée de ces modifications en séance publique.

Par ailleurs, le Sénat avait ajouté au texte quatre nouveaux articles. Trois de ces mesures ont trait à la question de la maternité.

L'une établit un mécanisme d'indemnisation d'un congé de maternité prolongé en cas d'accouchement prématuré, consécutivement à la consécration de ce congé par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation à la citoyenneté des personnes handicapées. Cet article a été adopté par la commission.

En revanche, deux des nouveaux dispositifs introduits au Sénat ont été supprimés par la commission. Il s'agit de l'article relatif à l'assimilation de périodes d'absence pour maladie liée à la grossesse ou à l'accouchement à des périodes de congé de maternité, qui était de nature à accroître la confusion entre congé maladie et congé de maternité, ce qui peut se révéler *in fine* pénalisant pour les femmes, par exemple au moment du recrutement. En outre, la commission a supprimé l'article relatif au prolongement, non indemnisé, du congé parental, en l'absence d'une réflexion de fond plus globale sur cette question, par crainte de renforcer l'éloignement des personnes en congé parental de l'emploi.

Une dernière mesure, approuvée par la commission, inclut dans le service public de l'emploi le service des droits des femmes et de l'égalité, de sorte que cette cause soit prise en compte dans les politiques de l'emploi. Elle rejoint en cela la disposition, introduite par l'Assemblée nationale en première lecture, selon laquelle les maisons de l'emploi mènent des actions de sensibilisation aux questions de l'égalité professionnelle.

Je ne saurais achever cette présentation sans aborder la question du temps partiel, qui a fait l'objet de nombreux amendements en commission comme en séance publique. C'est un sujet essentiel.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Tout à fait.

M. Édouard Courtial, rapporteur. Mme la ministre ayant souhaité, à l'Assemblée nationale et au Sénat, privilégier la concertation avec les partenaires sociaux, il était important, comme elle vient de le faire, d'informer l'Assemblée de l'état des négociations engagées récemment, semble-t-il...

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Je le referai s'il le faut.

M. Édouard Courtial, rapporteur. ... et de donner un calendrier précis, tout en rappelant la démarche qui inspire le Gouvernement en ce domaine.

Le texte qui nous est soumis en deuxième lecture, fort des développements successifs permis par chacune des deux premières lectures et par l'examen en commission, est équilibré.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Merci, monsieur le rapporteur.

M. Édouard Courtial, rapporteur. Il me reste donc à souhaiter que cet enrichissement se confirme au cours de la présente lecture. (*Applaudissements sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire et du groupe Union pour la démocratie française.*)

Question préalable

Mme la présidente. J'ai reçu de M. Jean-Marc Ayrault et des membres du groupe socialiste une question préalable, déposée en application de l'article 91, alinéa 4, du règlement.

La parole est à Mme Catherine Génisson.

Mme Catherine Génisson. Madame la présidente, madame la ministre, mes chers collègues, nous nous retrouvons en deuxième lecture du projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, certes entre personnes de qualité, mais un lundi après-midi, signe d'une discrétion du Gouvernement que nous ne pouvons que regretter.

M. Jean Le Garrec. Eh oui !

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Je prends ce qu'on me donne !

Mme Catherine Génisson. Cela prouve l'importance que l'on attache à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Parce que nous le connaissons tous et que nous en partageons le constat, je serai brève s'agissant du contexte social et économique de la situation professionnelle comparée des femmes et des hommes.

Vous l'avez dit, madame la ministre, en France, les femmes travaillent : 80 % de celles qui ont entre vingt-cinq et cinquante-cinq ans et qui élèvent deux enfants occupent un emploi. Mais le chômage féminin est plus massif, plus profond, plus structurel que pour les hommes, dû, pour l'essentiel, au parcours scolaire, aux discriminations à l'emploi, aux parcours professionnels souvent discontinus. Cette situation conduit les chômeuses de plus de cinquante ans à ne retrouver qu'un emploi précaire : 35 % de ces femmes sont en CDI contre 45 % des hommes dans la même tranche d'âge.

M. Jean Le Garrec. Tout à fait !

Mme Catherine Génisson. Par ailleurs, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes sont, d'après l'INSEE, encore importants : vous avez parlé de 20 %, mais ces écarts peuvent aller jusqu'à 30 %. En outre, les femmes ne constituent que 35 % des 20 % de salariés les mieux payés, mais 70 % des 20 % les moins bien payés.

De même, une différence importante existe en matière d'accès aux formations continues, situation qui est aggravée, ainsi que vous l'avez souligné, par une différence d'orientation scolaire au niveau de la formation initiale, mais qui est masquée par la bonne réussite tant qualitative que quantitative des filles aux examens.

Mais c'est surtout l'organisation du travail et son articulation avec le temps de vie familiale, encore aujourd'hui très majoritairement assumée par les femmes, qui pèse sur la vie tout court de ces dernières. Aujourd'hui, le temps partiel représente 16,6 % des emplois contre 9 % en 1982 : 30 % des emplois féminins sont à temps partiel contre 5,5 % des emplois masculins. On compte ainsi 3,3 millions de femmes travaillant à temps partiel et occupant des emplois concentrés sur un nombre restreint de professions aux salaires à 80 % bas voire très bas : aujourd'hui, 20 000 femmes qui travaillent sont sans domicile fixe, entraînant 16 000 enfants dans cette condition, constat qui est dramatique.

M. Jean Le Garrec. Terrible.

Mme Catherine Génisson. Il nous faut garder ces chiffres en permanence à l'esprit en examinant ce texte.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Tout à fait.

Mme Catherine Génisson. Force est de le constater, son passage au Sénat ne l'a pas amélioré – je ne suis pas en effet tout à fait d'accord avec vous sur ce point, monsieur le rapporteur. Je vous remercie cependant d'avoir en commis-

sion déposé ou accepté des amendements qui tendaient à supprimer des mesures pour le moins malencontreuses prônées par nos collègues sénateurs.

Il en est ainsi de l'article 1^{er} A, qui introduit une confusion malheureuse entre congé maternité et congé maladie, du quatrième paragraphe de l'article 3 et du I *bis* de l'article 4, qui sont en totale contradiction avec l'objet même du texte – favoriser la négociation sociale et son aboutissement – et, enfin, de l'article 12 *ter* A, qui propose, ce qui est pour le moins saugrenu, de créer un droit sans droit puisqu'il doit permettre à un parent qui ne peut mettre son enfant, faute de place, à l'école maternelle à trois ans, de bénéficier de la poursuite de son congé parental sans droit à financement dudit congé.

Madame la ministre, ce texte est très en deçà des objectifs qu'il affiche dès lors que l'on examine la situation professionnelle des femmes dans son ensemble, à savoir les inégalités hommes-femmes, en particulier lorsqu'il s'agit de franchir le plafond de verre, mais aussi les inégalités femmes-femmes, car force est de constater la précarité croissante de nombre d'entre elles.

L'exposé des motifs du projet de loi lui-même ne manque pas de nous interpeller. On y lit que l'augmentation du taux d'activité des femmes est une réponse directe et évidente au départ à la retraite des générations nombreuses nées après-guerre, qui va priver l'économie française de plusieurs centaines de milliers de salariés et de non salariés. Un tel argument, qui relève d'une logique purement économique, n'est pas acceptable car il fait fi de l'exigence de cohésion et de justice sociales.

Je réitère l'approche critique que j'avais formulée lors de la première lecture : ce projet de loi traite de façon partielle et partielle le sujet de l'égalité professionnelle.

Ce texte est partiel et partial quand il ne traite que du congé maternité. Le sujet est certes important, mais il s'agit plutôt de l'expression d'un bonheur privé – et public car la France peut s'honorer d'avoir un des taux de natalité les plus élevés d'Europe.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. On ne traite pas que de ça quand même !

Mme Catherine Génisson. Pour les femmes, la question est surtout de pouvoir articuler temps professionnel et temps familial.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Nous sommes bien d'accord.

Mme Catherine Génisson. Et d'éviter des parcours professionnels souvent discontinus qui aboutissent à des droits à la retraite inférieurs de 40 %, en moyenne, à celui des hommes.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. D'où le décret !

Mme Catherine Génisson. C'est en effet un point positif.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Merci.

Mme Catherine Génisson. Mais qui n'est pas dans la loi.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Non, puisque c'est un décret.

Mme Catherine Génisson. Ce texte est partiel et partial quand il ne traite que du sujet de l'inégalité salariale, qui certes doit être prise en tant que telle, mais qui est souvent la résultante d'autres inégalités qui doivent être traitées en

amont : inégalités de candidatures à l'embauche, inégalités d'accès aux formations professionnelles continues, inégalités d'accès aux promotions compte tenu de l'importance du facteur mobilité et des inégalités face aux conditions d'organisation du travail.

Si l'article 1^{er} contient une proposition intéressante concernant la suppression des écarts salariaux, il n'offre pas les garanties nécessaires et fait courir le risque d'une grande fragilité sociale. La définition des différents revenus intervenant dans la prise en compte de l'analyse des ressources doit être précisée. Surtout, le dispositif doit être sécurisé par des accords collectifs de branche. En effet, depuis la loi Fillon du 5 mai 2004, cette sécurisation de l'accord collectif de branche n'existe plus et vous avez choisi d'atomiser le droit du travail en substituant à la protection collective des accords de branche les règles moins contraignantes des accords d'entreprise. Votre prédécesseur, Mme Ameline, avait, lors de la première lecture, refusé un amendement de notre assemblée qui corrigeait ce point, et vous avez fait de même au Sénat, madame la ministre. Nous craignons, de ce fait, que les dispositions de l'article ne restent lettre morte.

L'article 3 doit réaffirmer avec force le caractère « loyal et sérieux » des négociations qui doivent, quand cela est sollicité, pouvoir recevoir des réponses « motivées ». Notre rapporteur l'a souligné : un amendement a été adopté à l'unanimité de la commission pour revenir au texte adopté par l'Assemblée en première lecture. C'est très bien.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Tout à fait. Je suis d'accord.

Mme Catherine Génisson. Le paragraphe II de l'article 4 indique qu'en cas de défaut de négociation, et au vu d'un rapport d'évaluation, un nouveau texte, sans doute plus contraignant, sera présenté au Parlement. Ce paragraphe est à contre-emploi pour traiter de l'inégalité professionnelle. Il est d'ailleurs dénoncé par l'ensemble des organisations syndicales, madame la ministre. Il semble signifier aux négociateurs dans l'entreprise : « Hâtez-vous de ne pas vous presser ! Hâtez-vous de ne pas agir ! ». Ce paragraphe porte en lui le germe de la non-application de cette loi.

La loi du 9 mai 2001 fait confiance aux négociateurs dans l'entreprise. Après un diagnostic précis, fondé sur l'analyse des critères pertinents partagés ou propres à l'entreprise, elle oblige à une négociation triennale spécifique sur le sujet de l'égalité professionnelle au niveau des branches et à une négociation annuelle pour toutes les négociations dans l'entreprise. Dans une écriture sobre, elle donne toute sa place à la négociation, elle fait confiance à la négociation.

Son application est loin d'être parfaite, comme en attestent les travaux nombreux de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée ainsi que l'audit effectué par la délégation aux droits des femmes du Sénat. Mais elle a été le socle de l'accord interprofessionnel de mars 2004.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Qui a été signé à l'unanimité.

Mme Catherine Génisson. Cet accord, dont on peut se féliciter, a dynamisé nombre de négociations.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Tout à fait.

Mme Catherine Génisson. Il eût été certainement plus opportun de donner au monde de l'entreprise, aux négociateurs, les moyens d'une bonne négociation, en renforçant en particulier les directions du travail, les inspections du travail, les délégations régionales aux droits des femmes.

Mais dès lors qu'un nouveau texte nous est proposé, nous devons faire preuve d'exigence quant à la qualité de la conduite des négociations : une protection de la négociation par un accord collectif de branche, des négociations loyales et sincères. Nous considérons par ailleurs qu'il est nécessaire d'apporter des réponses quand la négociation n'est pas entamée. Nous devons avoir sur le sujet de l'égalité professionnelle la même exigence que celle qui prévaut pour les autres négociations dans l'entreprise : la sanction doit exister quand la négociation n'est pas mise en route. Cela est réclamé par l'ensemble des organisations syndicales, relayées d'ailleurs par nombre de femmes chefs d'entreprise. Nous avons eu une discussion riche sur ce sujet lors des travaux de notre commission. Il n'est pas question de procès d'intention. La justice sociale est une exigence partagée par la très grande majorité des acteurs de l'entreprise.

Je reste par ailleurs toujours aussi dubitative sur les propositions de l'article 7 quant à l'opportunité de la mise en place d'une prime pour la femme qui accouche lorsqu'elle doit être remplacée pour congé de maternité. Je pense que cette prime trouverait avantageusement sa place au titre des dispositions de l'article 8, qui permettent de majorer l'allocation formation accordée au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant pour suivre une formation en dehors de son temps de travail.

Ce texte est partiel et partial quand il est muet sur les mesures qui permettraient de mieux encadrer les conditions de recours et d'organisation du temps partiel, dont on sait qu'il est majoritairement subi, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Alors même qu'il est majoritairement occupé par les femmes, seulement 30 % d'entre elles peuvent arguer d'un temps partiel choisi.

Ce temps partiel subi est un fléau, une gangrène pour celles et ceux qui le vivent. La délégation aux droits des femmes a beaucoup travaillé sur ce sujet. Le rapport commandé par Mme Ameline tire la même sonnette d'alarme. Nous avons très largement évoqué ce sujet lors de la première lecture, madame la ministre, mais aujourd'hui, encore plus qu'hier, il y a urgence. Ce sont les conclusions des travaux de qualité de notre commission. Le rapporteur vous a interpellée sur le sujet, madame la ministre, mais nous ne pouvons nous satisfaire, quelle que soit votre volonté, d'un simple engagement de principe. Vous avez fait état de « rendez-vous », d'autres devraient être tenus, mais nous pensons très sérieusement que le support législatif est nécessaire pour favoriser la négociation sur ce sujet.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Comment ne pas faire confiance aux partenaires sociaux ?

Mme Catherine Génisson. Mme Ameline s'était déjà engagée lors de la première lecture à soutenir l'ouverture de négociations.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Elles ont démarré.

Mme Catherine Génisson. Il semblerait qu'elles aient débuté sérieusement la semaine dernière.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Non, au mois de juin.

Mme Catherine Génisson. Permettez-moi tout de même d'exprimer mon inquiétude. Le texte sur le retour à l'emploi, en étendant l'octroi de la prime pour l'emploi au retour à l'emploi à temps partiel, mesure d'ailleurs tout à fait nécessaire en soi, atteste de votre manque de volonté de remettre en cause l'organisation du temps partiel subi.

Je pense sincèrement qu'il serait politiquement irresponsable d'avoir une utilisation politicienne des événements qui se sont déroulés en banlieue ces dernières semaines. Leurs causes sont complexes. Elles méritent une longue analyse, mais aussi notre mobilisation massive. L'existence de foyers parentaux soumis à une grande précarité financière, l'absence de référents adultes, la mère étant souvent seule à assumer le foyer, ne sont pas étrangers au dérèglement de l'organisation de notre société. Mais nous devons nous interdire de stigmatiser et trouver les bons remèdes aux vrais problèmes.

Quand la sociologue Margaret Maruani dénonce les trois boulets de l'emploi féminin – un taux de chômage plus élevé, le temps partiel subi et, de fait, des rémunérations plus basses –, nous n'avons pas le droit d'éluider le sujet lors de l'examen de ce texte, d'autant plus que le vote de la loi du 5 mai 2004 a considérablement affaibli les conditions de recours à l'organisation du temps partiel, en supprimant de fait le rapport hiérarchique entre l'accord de branche et l'accord d'entreprise, en compromettant des questions aussi graves que le délai de prévenance défini à sept jours, le nombre et la durée des coupures à l'intérieur des journées de travail ou le statut des heures supplémentaires par exemple.

Nous le savons, nous l'avons tous reconnu en commission, la situation actuelle n'est pas acceptable, il est urgent d'agir. Un texte sur l'égalité professionnelle doit obligatoirement évoquer les conditions de la négociation. Nous serions incompris si nous ne le faisons pas. Je l'ai souligné : les débats ont été, sur ce sujet, de qualité en commission. Mais il est temps de passer aux actes.

En l'état actuel, madame la ministre, votre texte est inconsistant sur le sujet. Si aucun amendement n'était accepté sur le temps partiel subi, il serait même inconséquent.

Votre texte ne répond pas à l'urgence de la situation sociale et économique des travailleurs et travailleuses pauvres de notre pays. Son insuffisance explique, mes chers collègues, notre question préalable, que je vous demande de voter.

M. Jean Le Garrec. Très bien !

Mme la présidente. La parole est à Mme la ministre.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Je voudrais dire à Mme Génisson que je partage son constat, notamment sur la nécessité d'articuler les temps de vie. Ce texte nous engage à supprimer, dans un délai de cinq ans, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, le point clé étant la négociation entre les partenaires sociaux et les entreprises. Cette négociation nous paraît le moment indispensable. Ensuite, si aucune avancée n'est constatée, il y aura sanction. Nous l'avons dit lors des précédentes discussions, ce texte est en quelque sorte le dernier avis avant sanction, tant nous faisons confiance aux partenaires sociaux. Et les négociations que nous avons ouvertes avec eux montrent bien tout l'intérêt de cette démarche.

C'est la raison pour laquelle je suis défavorable à la question préalable.

Mme la présidente. Dans les explications de vote sur la question préalable, la parole est à Mme Muguette Jacquaint, pour le groupe des député-e-s communistes et républicains.

Mme Muguette Jacquaint. Comme Mme Génisson, je regrette que ce texte, qui, selon vos dires, est un texte important puisqu'il prévoit que d'ici à cinq ans les inégalités salariales seront éradiquées, ce dont je doute beaucoup, soit discuté un lundi en fin d'après-midi alors que, théoriquement, l'Assemblée nationale ne siège pas ce jour-là.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Ce n'est pas moi qui décide.

Mme Muguette Jacquaint. Je voterai la question préalable présentée par Mme Génisson car je continue de penser que la question de l'égalité salariale est directement liée à toutes les questions concernant les inégalités professionnelles dont les femmes sont victimes aujourd'hui.

Vous nous annoncez, madame la ministre, un autre texte sur l'égalité professionnelle.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Je n'ai pas parlé de cela.

Mme Muguette Jacquaint. Une telle annonce est regrettable, elle laisse entendre que ce texte-ci est peu important.

Plus préoccupant encore est l'oubli dans ce texte – et cela a été rappelé par l'ensemble des intervenants en commission – de la précarité dont les femmes sont victimes, en particulier à travers le travail à temps partiel subi. Aucun de nos amendements n'a été adopté en commission. J'espère que l'Assemblée se montrera plus sage et acceptera nos demandes. Si tel n'était pas le cas, le texte resterait à mes yeux bien insuffisant pour régler la question de l'inégalité salariale et plus généralement, comme je l'ai dit, l'inégalité professionnelle.

Pour ces raisons, je voterai la question préalable de Mme Catherine Génisson.

Mme la présidente. La parole est à M. Frédéric Reiss, pour le groupe de l'Union pour un mouvement populaire.

M. Frédéric Reiss. Madame la présidente, madame la ministre, mes chers collègues, nous avons bien écouté Mme Génisson et nous ne voyons pas l'intérêt de cette question préalable.

Ce texte est équilibré. Il offre des avancées significatives pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, alors que, cela a été rappelé, l'INSEE évalue encore à 25 % l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ce texte comprend des incitations à la négociation, le maître mot étant « confiance ». Je suis persuadé que les entreprises mettront un point d'honneur pour aller dans la bonne direction. Il reviendra aux partenaires sociaux de s'accorder sur les constats pour mettre en place les mesures efficaces qui feront disparaître progressivement, certes, mais sûrement les disparités salariales entre hommes et femmes.

Ce texte apporte également des moyens concrets pour faciliter la conciliation de la parentalité et de l'emploi. De très nombreuses femmes attendent des mesures pour mener de pair une vie professionnelle engagée et une vie familiale épanouie.

Ce texte a été enrichi en commission par des amendements qui ont été longuement débattus. Concernant le temps partiel, le Gouvernement a déposé deux amendements pour une meilleure prise en compte au travers de la négociation de branche et d'entreprise. Nous saluons cette initiative.

Pour toutes ces raisons, le groupe UMP ne votera pas la question préalable. (*Applaudissements sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.*)

Mme la présidente. La parole est à M. Jean-Christophe Baguet, pour le groupe Union pour la démocratie française.

M. Pierre-Christophe Baguet. Nous partageons le constat dressé par notre collègue Catherine Génisson sur les inégalités salariales criantes entre les hommes et les femmes ; nous aussi, nous aurions préféré un texte incluant d'ores et déjà des sanctions en cas de statu quo, car la peur du gendarme est souvent le début de la sagesse.

Néanmoins, on ne peut pas demander tout et son contraire. Nous voici prêts à examiner le texte et il serait paradoxal d'en repousser le débat. L'UDF ne votera donc pas la question préalable, avec le fervent espoir que l'on pourra débattre sereinement et encore améliorer ce texte.

Mme la présidente. La parole est à M. Jean Le Garrec, pour le groupe socialiste.

M. Jean Le Garrec. Il y a au moins dans ce débat quelque chose d'extrêmement positif, madame la ministre, c'est que vous partagez la même analyse que Mme Génisson et Mme Jacquaint.

M. Pierre-Christophe Baguet. C'est honnête !

M. Jean Le Garrec. Les chiffres sont terribles. Quand on les aligne, le retard considérable pris par notre pays apparaît pleinement.

Comme Mme Génisson, je pense qu'il est très difficile de parler d'égalité salariale sans poser le problème de l'égalité professionnelle. Le salaire est la résultante d'une politique et les inégalités en la matière témoignent de l'extraordinaire réticence des entreprises à sanctionner normalement une carrière et une compétence quand il s'agit des femmes.

C'est une donnée constante qui nie les efforts considérables accomplis par les jeunes filles sur le plan de la réussite scolaire. Elles sont en moyenne meilleures que les garçons – et c'est particulièrement vrai pour les jeunes filles issues des flux migratoires. Or combien d'entre elles, dotées d'excellents diplômes, « galèrent » pour trouver un travail !

Vous avez raison, madame la ministre, d'en appeler à la négociation – ce n'est pas moi, qui ai soutenu la nécessité des négociations entre le patronat et les syndicats, qui vous dirai le contraire. Mais je sais aussi que, sur ce terrain-là, les réticences du patronat sont telles que, sans encadrement, la négociation risque de ne pas aboutir à des résultats tangibles. Il est dommage, donc, que vous n'ayez pu aller jusqu'au bout de votre démarche et posé le problème dans toute sa complexité, en reliant, comme il se doit, égalité salariale et égalité professionnelle.

Je vous remercie, madame la ministre, d'être revenue, comme notre rapporteur, sur les amendements les plus inacceptables du Sénat, lesquels témoignent des retards considérables que nous connaissons.

M. Pierre-Christophe Baguet. Supprimons donc le Sénat !

M. Jean Le Garrec. Je n'irai pas jusque-là et je résisterai à la tentation... (*Sourires.*)

Quoi qu'il en soit, ces amendements reflètent des idées qui existent parmi nos concitoyens, puisque le Sénat est très représentatif d'une certaine conception dans notre pays.

Madame la ministre, vous faites donc un travail utile, personne n'en disconvient ; vous êtes d'accord sur le constat et vous privilégiez la négociation. Mais je répète qu'une négociation qui n'intègre pas dans une même démarche les problèmes de l'égalité professionnelle et de l'égalité salariale ne nous permettra pas d'avancer suffisamment par rapport à la réalité d'aujourd'hui. C'est la raison de cette question préalable.

Mme la présidente. Je mets aux voix la question préalable.

(*La question préalable n'est pas adoptée.*)

Discussion générale

Mme la présidente. Dans la discussion générale, la parole est à M. Pierre-Christophe Baguet.

M. Pierre-Christophe Baguet. Madame la présidente, mesdames et messieurs les députés, madame la ministre, nous ne pouvons aborder qu'avec un grand intérêt et beaucoup d'attention un texte qui se donne pour ambition de réduire les inégalités, et en particulier les inégalités professionnelles – notamment salariales – entre les hommes et les femmes.

Depuis 1972, trois lois ont cherché à réduire les inégalités femmes-hommes, malheureusement presque en vain. La dernière d'entre elles, en 2001, rendait obligatoires des négociations annuelles sur l'égalité. Elle est, hélas, restée très largement inappliquée.

Dans ce contexte vous nous présentez, madame la ministre, un nouveau projet de loi qui doit supprimer en cinq ans les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et réduire les écarts les plus criants, notamment en matière de congés annuels, parental ou de maternité, qui représentent autant de prétextes pour ralentir la progression salariale des femmes au travail.

Les chiffres témoignent en effet de la nécessité de faire évoluer la situation. D'après l'INSEE, si l'activité féminine est en constante augmentation depuis les années soixante-dix, en 2003, l'emploi féminin concentre toutefois 80 % des bas salaires, 82 % des temps partiels et 78 % des emplois non qualifiés, sans compter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes évalués à 25 %.

Le rapport rendu le jeudi 7 décembre dernier par la délégation aux droits des femmes, présidée de manière remarquable par Marie-Jo Zimmermann, attire aussi notre attention sur la situation alarmante des femmes immigrées ou issues de l'immigration.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. C'est un excellent travail, en effet.

M. Jean Le Garrec. Absolument !

M. Pierre-Christophe Baguet. Ces dernières font l'objet de discriminations professionnelles importantes et subissent encore davantage la précarité sur le marché du travail. Notons par exemple que 40 % des femmes issues de l'immigration ayant une formation de l'enseignement supérieur accèdent seulement à un emploi à temps partiel, contre 22 % pour les françaises d'origine, ou encore que sur les huit principales professions exercées par les femmes immigrées, sept sont des professions non qualifiées, contre trois pour les françaises.

Le groupe UDF, madame la ministre, a pleinement joué le jeu du débat, témoignant de toute la considération que méritent votre travail et ce projet de loi. Ainsi, nous avons présenté plusieurs amendements constructifs en première lecture, pour donner à votre texte plus d'effectivité sur des points importants. Je pense par exemple à la disposition que nous avons proposée concernant la prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle dans les petites entreprises, à celle portant sur l'intégration de la période des congés de maternité ou d'adoption dans le calcul des droits liés au droit individuel à la formation ou encore au rôle

donné aux maisons de l'emploi, pour favoriser les objectifs d'égalité, notamment au moyen d'actions de sensibilisation et d'information.

Malgré ces améliorations, l'architecture générale du texte nous paraît prendre en compte incomplètement l'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et notamment l'inégal accès aux formes du travail. Je vous rappelle notre déception de ne pas voir inscrites dans ce projet de loi des mesures visant à lutter contre le temps partiel subi : sur 100 femmes ayant un emploi 30 environ travaillent à temps partiel, près de 4 actifs sur 5 occupés à temps partiel sont des femmes et 29,9 % des actives occupées travaillent à mi-temps. Pourriez-vous donc nous donner des éléments concernant le chantier annoncé par le ministre du travail sur le temps partiel subi ?

L'UDF souhaite donner les moyens aux personnes qui travaillent à temps partiel et possèdent une qualification équivalente d'être affectées en priorité aux emplois à temps plein vacants ou créés au sein de leur entreprise. Que pensez-vous de cette proposition ?

Nous souscrivons aussi pleinement à l'objectif de conciliation entre parentalité et vie professionnelle qui sous-tend ce texte. À cet égard, nous proposerons un amendement visant à ce que les salariés puissent utiliser le congé parental d'éducation – d'une durée maximale de trois ans – jusqu'aux seize ans de l'enfant. En effet, l'adolescence est une période souvent délicate qui nécessite parfois une présence accrue des parents. Dans la mesure où cet amendement a été rejeté au titre de l'article 40, je proposerai un amendement « rapport », pour que nous puissions y voir plus clair l'année prochaine.

Mais une question reste posée : une loi de plus changera-t-elle la donne ? Nous nous posons légitimement cette question, car nous constatons que de nombreuses lois et autres textes juridiques ont, certes, posé le principe de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans l'entreprise ces dernières années, sans toutefois que ces dispositions soient réellement appliquées. Une loi supplémentaire permettra-t-elle, sans mesures coercitives, de changer les mentalités et les attitudes, qui sont, chacun le sait, le principal obstacle à l'égalité, non pas seulement formelle mais réelle, entre les deux sexes ?

C'est pourquoi j'attire tout particulièrement votre attention sur un amendement déposé en première lecture, que nous soumettons à nouveau à cette assemblée, et qui nous semble fondamental. Cet amendement prévoit une sanction à l'égard des entreprises en cas de non-respect de l'appel à négociation tendant à la réduction des écarts de rémunération entre hommes et femmes.

Votre texte prévoit la possibilité de proposer un autre projet de loi en cas d'échec. N'est-ce pas l'une des prérogatives du Gouvernement de pouvoir proposer, quand bon lui semble, des projets de loi ? Pourquoi envisager de n'appliquer des mesures coercitives que dans cinq ans ? Nous vous proposons de le prévoir dans la loi, sans plus tarder. Le prévoir dès maintenant, en effet, n'est pas un geste de défiance à l'égard des employeurs ; c'est simplement tirer les leçons du passé, en constatant que la bonne volonté affichée ne suffit malheureusement pas à faire évoluer les mentalités.

Soucieux d'être ouverts à votre projet, nous n'en restons pas moins attentifs aux orientations que prendra le Gouvernement au cours de la discussion et au sort qui sera réservé à nos amendements, tout en remerciant d'ores et déjà notre rapporteur, Édouard Courtial, pour son écoute et son ouverture aux améliorations de ce projet.

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguette Jacquaint.

Mme Muguette Jacquaint. Madame la présidente, madame la ministre, mes chers collègues, notre assemblée examine à nouveau le projet de loi sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Celui-ci, je ne vous le cache pas, me laisse un profond sentiment d'insatisfaction.

On sait en effet que la politique salariale du gouvernement actuel se conjugue avec déréglementation, flexibilité et liquidation du code du travail. Dans ce contexte, l'emploi féminin reste considéré comme une simple variable d'ajustement.

Aujourd'hui encore, les garçons sont plus nombreux à se diriger vers des filières d'excellence. Malgré la signature en 2000 d'une convention « pour l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif », des inégalités de traitement des élèves perdurent. L'égal accès des filles dans toutes les filières est donc bien loin d'être réalisé. Rien d'étonnant que ces dernières, cantonnées dans de nombreuses filières peu valorisées, aient davantage de difficultés à trouver un emploi à la fin de leurs études : à vingt-cinq ans, le chômage touche 20 % des hommes contre 25 % des femmes. Cette discrimination est encore plus vraie pour les femmes issues de l'immigration – et je remercie là encore Mme Zimmermann de son excellent rapport. Les femmes restent plus touchées par ce fléau : plus de 10 % des femmes actives sont au chômage ; en fin de carrière, elles sont souvent sans emploi ou en invalidité.

Pour un poste équivalent et pour un temps plein, les femmes gagnent en moyenne 20 % de moins que les hommes dans le privé et 11 % dans le public ; cet écart de salaire s'accroît de plus avec le temps. En début de carrière, garçons et filles sont la plupart du temps au même niveau. Cinq ans plus tard, ce n'est déjà plus le cas. Et pour cause ! Les femmes sont quatre fois plus nombreuses que les hommes à se trouver en situation de sous-emploi, notamment avec l'essor du temps partiel, qui concerne 30 % de la population active féminine contre seulement 5,5 % de la population masculine.

Le rapport de la DARES, publié hier, révèle le développement considérable des professions d'assistantes maternelles et des emplois de service pour les dix prochaines années. Si rien n'est fait pour revaloriser ces métiers, si nécessaires pour notre société en termes tant de salaires, de formation que de promotion sociale, on assistera inexorablement à l'accroissement de la paupérisation du salariat féminin.

Et pour preuve : les études montrent que la progression des bas salaires constatée depuis une vingtaine d'années est intimement liée à l'augmentation des emplois à temps partiel. On assiste ainsi au développement d'une frange de salariés pauvres, c'est-à-dire de gens qui ne sont ni chômeurs, ni exclus, ni bénéficiaires des minima sociaux, mais qui travaillent sans parvenir à gagner leur vie. Aujourd'hui, 36 % des SDF sont des femmes : plus du tiers !

Caissières, vendeuses ou femmes de ménage gagnent trop souvent un salaire de misère tout en effectuant des horaires éclatés et décalés. Globalement, tous temps de travail confondus, le salaire médian d'un ouvrier est de 789 euros mensuels pour les hommes et de 744 euros pour les femmes. Et l'on assiste à une chute vertigineuse chez les employés avec 744 euros pour les hommes et 603 euros pour les femmes.

Cette forme de travail est bel et bien devenue le moteur du sous-emploi et de la pauvreté. Dans notre pays, 3,4 millions de personnes, dont 80 % de femmes, touchent un salaire inférieur au SMIC. Rien d'étonnant alors que les retraites féminines soient plus faibles et perçues à un âge plus avancé.

En 2015, 52 % des retraités seront des femmes. En outre, 57 % des femmes n'ont pas une carrière complète et 11 % n'ont pas exercé de carrière professionnelle. Le revenu mensuel des retraitées n'est que de 848 euros, montant inférieur de 42 % à celui des hommes, qui perçoivent, de leur côté, 1 461 euros par mois. Les femmes fonctionnaires perçoivent une pension inférieure de 21 % à celle des hommes et 80 % des femmes vivent avec une pension en dessous du SMIC. Être une femme seule et âgée est donc un facteur de pauvreté. Enfin, 74 % des femmes sont unipensionnées, contre 51 % chez les hommes.

En 2002, sur les trente et une catégories socioprofessionnelles que distingue l'INSEE, les six catégories les plus féminisées regroupent 60 % de l'emploi féminin. Cette récurrente féminisation s'explique par une vision sexiste du travail résultant de la culture machiste qui règne au sein de la société française dans son ensemble et à laquelle, j'espère, nous allons enfin mettre un terme. Je m'associe à cet égard à la protestation de Mme Marie-Jo Zimmermann face à l'absence de femmes au conseil d'administration du CNRS.

Ces inégalités ne diminuent pas lorsque l'on monte dans la hiérarchie : une dirigeante de société en France gagne un tiers de moins que son homologue masculin. Les plus lésées sont les femmes cadres. Plus on s'élève dans la hiérarchie, plus la différence de salaire est importante. De 9 % au niveau des employées, ce différentiel atteint 24 % chez les cadres.

Pourtant, depuis plus de vingt ans, nombreuses sont les dispositions législatives qui ont eu pour prétention de supprimer les inégalités professionnelles entre femmes et hommes : de la loi du 13 juillet 1983, dite « loi Roudy », à la loi du 9 avril 2001, dite « loi Génisson ».

Cette volonté de résoudre le problème des discriminations à l'encontre des femmes dans le travail correspond à un mouvement législatif qui dépasse le simple cadre national puisque ces différentes lois se sont appuyées sur des traités internationaux et notamment européens tels que l'article 119 du traité de Rome, la directive européenne 75/117 du 10 janvier 1975 sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ou encore l'article II-2 du traité d'Amsterdam par lequel l'Union européenne a prétendu œuvrer contre les discriminations professionnelles entre femmes et hommes.

Quant au travail de nuit des femmes, je me suis longtemps battue contre. Or, l'on constate aujourd'hui que, dans l'industrie en particulier, les femmes travaillent plus la nuit que les hommes.

Concernant les mesures de progrès, leur application hypothétique est en particulier due à des mesures peu ou non contraignantes. L'adoption d'un accord interprofessionnel, en mars 2004, pour lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes et ce projet de loi nous permettent de relancer le débat. Regardons de plus près le contexte dans lequel s'inscrit votre projet.

Avec le départ à la retraite des générations du baby-boom – environ 150 000 personnes par an à partir de 2006 –, l'économie a besoin de main-d'œuvre renouvelée. Le taux d'activité des femmes est en augmentation constante. Entre 1975

et 2003, il est passé de 51,5 % à 63,4 %, tandis que, pour la même période, celui des hommes a diminué de 82,5 % à 75,1 %. C'est donc chez les femmes qu'il faut rechercher des ressources de main-d'œuvre disponible reconnues par tous comme facteurs de développement économique.

Lisbonne s'est fixé comme objectif de faire croître le taux d'emploi de 61 % à 70 % à l'horizon 2010. Pour les femmes, la croissance retenue va de 51 % à plus de 60 %. Le traité constitutionnel, reprenant à son compte les objectifs de Lisbonne, parle de « niveau d'emploi élevé » sans jamais évoquer le chômage, qui touche majoritairement les femmes, ou les autres manifestations des inégalités professionnelles.

En effet, il ne faut pas perdre de vue que, si les problèmes d'inégalité professionnelle entre hommes et femmes sont le résultat d'une conception machiste de l'ordre social, ils sont aussi le fruit d'une politique libérale qui charrie chaque jour encore plus de précarité dans l'emploi concernant en premier lieu les femmes.

Proposer un texte relatif à la seule égalité salariale semble bien être le seul moyen pour le Gouvernement de satisfaire ces exigences européennes et ces futurs besoins démographiques à venir sans pour autant remettre en cause cette politique de l'emploi libérale. Je doute que les inégalités soient éradiquées d'ici à cinq ans, car vous ne vous attaquez ni aux parcours professionnels inégalitaires, ni au problème de l'orientation des jeunes filles, ni au temps partiel. De plus, vous renvoyez à plus tard les sanctions financières à l'encontre des employeurs qui n'auraient pas ouvert de négociations.

Tout comme le temps partiel, les discriminations sexistes restent la pierre angulaire des inégalités professionnelles. Le code du travail a beau timidement proscrire la discrimination salariale, rares sont les femmes qui se risquent devant les juges pour exiger réparation.

Afin d'éviter d'en venir à ces situations conflictuelles, nous reviendrons sur le déroulement de négociations loyales et authentiques reposant sur des informations pertinentes, fixant des délais et prévoyant le recours à l'expertise.

C'est dans cet esprit que nous proposons des amendements pour renforcer la négociation collective, les rémunérations des salariées à temps partiel par une majoration plus forte des heures complémentaires, et visant à mieux encadrer cette forme de sous-emploi afin de lui ôter toute dimension contraignante.

Nous proposerons aussi de mettre le droit français en conformité avec le droit communautaire sur plusieurs points comme le droit de cumul entre congés maternité et congés payés et l'introduction dans le code du travail d'une définition élargie du harcèlement sexuel, dont nous savons combien il est un frein à l'égalité.

Nous le voyons bien, les inégalités professionnelles présentent de multiples facettes. Pour les combattre efficacement, il faut donc prendre en compte cette complexité de façon globale. Gageons alors que les débats qui vont s'ouvrir permettront enfin de faire progresser la situation de millions de femmes exemplaires par leur courage, leur sens de l'organisation, leurs compétences et surtout leur ténacité. *(Applaudissements sur les bancs du groupe socialiste.)*

Mme la présidente. La parole est à Mme Françoise de Panafieu.

Mme Françoise de Panafieu. Madame la présidente, madame la ministre, mes chers collègues, nous débattons donc aujourd'hui, en deuxième lecture, du projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les chiffres ont été rappelés. Ils sont difficiles. D'abord, 80 % des femmes entre vingt-cinq et quarante-neuf ans travaillent, qu'elles aient des enfants ou non. Notre taux de natalité est le plus élevé d'Europe, juste derrière celui des Irlandaises, même si nous ne renouvelons pas les générations pour autant. Nul doute que nous devons ces résultats convenables aux générations de femmes qui se sont battues au cours des siècles pour que leur condition évolue. Il convient aujourd'hui de leur rendre hommage et de les remercier.

Malgré ces avancées, la situation professionnelle des femmes n'est pas satisfaisante. En effet, 60 % d'entre elles sont concentrées dans 30 % des métiers du secteur des services et des professions intermédiaires ; 77 % des employés et 80 % des personnes travaillant à temps partiel sont des femmes ; 30 % des femmes travaillent à temps partiel. Elles sont trop nombreuses à subir un temps partiel non choisi. Que nous siégions à droite ou à gauche, nous ne le répéterons jamais assez. Leurs salaires sont souvent si faibles qu'elles n'arrivent pas à en vivre et leurs horaires si décalés qu'elles concilient difficilement leur vie professionnelle avec leur vie familiale.

Plus de 80 % des travailleurs pauvres sont des femmes. Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont estimés à 25 % ; 6 % demeurent totalement « inexplicables » ! Le montant moyen de la retraite des femmes est inférieur de près de 50 % à celui des hommes. Par ailleurs, 9,1 % seulement des dirigeants d'entreprises du niveau de PDG sont des femmes. L'État devrait montrer l'exemple, mais elles sont seulement 13 % dans les emplois supérieurs de la fonction publique laissés à la discrétion du Gouvernement et elles sont moins de 5 % dans les conseils d'administration des entreprises, contre 22 % en Norvège et 20 % en Suède.

Face à ces constats, il est temps d'agir. Voilà pourquoi ce projet de loi est nécessaire. Au-delà des mesures concrètes qu'il contient, il lance un signal fort en direction des entreprises pour que le fait d'être une femme ne soit plus un handicap. Toutes les études le démontrent, les femmes sont une richesse pour les entreprises, pour la société en général. Elles ne travaillent pas mieux que les hommes ; elles travaillent différemment. Les deux se complètent, s'enrichissent, au profit de l'entreprise et de la vie de ses salariés.

On le sait, les principaux facteurs de discrimination des femmes sont la maternité, la formation, l'organisation du temps de travail. Il faut agir dans ces trois directions. Par exemple, il faut dénoncer ces réunions trop tardives qui sont une « exception française » et empêchent les femmes de conjuguer vie professionnelle et vie familiale !

Ce texte s'appuie sur l'accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé en mars 2004 par les partenaires sociaux.

Il propose, par la relance de la négociation collective au niveau des entreprises et des branches, de supprimer, d'ici à cinq ans, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

Mais les expériences législatives – d'autres l'ont dit avant moi – n'ont été trop souvent que des vœux pieux. Elles doivent donc être confortées par des mécanismes

plus autoritaires, sans quoi nous n'en sortirons pas. C'est pourquoi, à défaut d'initiative patronale, des négociations pourront s'engager dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation représentative.

Une conférence nationale sera organisée d'ici à trois ans afin de tirer le bilan de l'ensemble des négociations et, *in fine*, une contribution sur les salaires pourra être instaurée pour les entreprises récalcitrantes.

Ce texte prévoit également de neutraliser les effets financiers du congé de maternité, en faisant bénéficier toute salariée revenant dans l'entreprise de l'augmentation générale des salaires et de la moyenne des augmentations individuelles au sein de sa catégorie. Dans les petites entreprises, la salariée bénéficiera de la seule moyenne des augmentations individuelles pendant sa période d'absence.

Des mesures sont également bienvenues, qui viennent limiter les effets négatifs de la grossesse sur le fonctionnement de l'entreprise. Une aide financière de 400 euros, que vous avez mentionnée, madame la ministre, est créée pour les petites entreprises remplaçant un salarié en congé de maternité ou d'adoption.

Par ailleurs, ce texte veut promouvoir l'accès des femmes aux postes à responsabilité et développer l'accès des jeunes filles à l'apprentissage en les orientant vers des métiers traditionnellement réservés aux hommes.

Il prévoit également que l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie favorise l'égalité professionnelle. On le sait, la formation continue, au cours d'une carrière, est un puissant moteur d'évolution qui doit être beaucoup plus systématiquement proposé par les entreprises. Elle permet aux femmes de combler leur déficit en matière de formation initiale.

Il est temps aujourd'hui pour nos entreprises de changer de culture. Certaines l'ont déjà compris, mais elles sont trop peu nombreuses. Seulement dix-sept d'entre elles – importantes, certes – ont retenu les dix-huit critères labellisés. Il faut absolument aller vers cette égalité professionnelle, qui passe par l'exemple et par les bonnes pratiques.

Je l'ai dit : la sphère publique ne doit pas être en reste. C'est pourquoi le Gouvernement doit être attentif aux nominations qu'il propose. Le récent renouvellement du conseil d'administration du CNRS, qui a été mentionné par Mme Zimmermann en commission et que j'avais souligné moi-même au cours d'une question orale à M. Goulard, est le parfait exemple de ce qu'il ne faut pas faire.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Vous avez raison.

Mme Françoise de Panafieu. Notre pays doit attirer davantage de jeunes femmes vers les métiers scientifiques et valoriser leur carrière.

Bien que ce texte ne traite pas de ce sujet, je souhaite évoquer le problème du temps partiel subi. La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en avait fait, en 2004, son thème d'étude et le sujet de son rapport d'activité. Des propositions avaient été émises par Mme Zimmermann et par tous ceux qui participent à ses travaux. De son côté, le Gouvernement a organisé cette année, entre juin et décembre, quatre tables rondes sur ce thème, qui réunissaient toutes les parties intéressées. Pas plus que M. Larcher, madame la ministre, vous n'avez ménagé votre peine, puisque vous étiez tout deux présents.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Et nous allons continuer !

Mme Françoise de Panafieu. Ces tables rondes ont réuni les représentants patronaux des cinq fédérations professionnelles, la Commission nationale de la négociation collective et les représentants des salariés. De nombreuses autres personnalités étaient présentes, notamment des représentants des syndicats. De nouvelles étapes de concertation sont prévues fin décembre et en janvier prochain.

Le 28 novembre dernier, un rapport a été remis au Conseil économique et social sur le travail à temps partiel féminin. Consciente de la nécessité d'améliorer les conditions de travail des salariés à temps partiel, vous avez demandé que le thème du temps partiel soit introduit dorénavant dans les négociations annuelles des entreprises et dans les négociations trisannuelles des branches. Vous souhaitez que le dialogue social se saisisse de cette question. Vous avez raison. C'est le sens des deux amendements qu'il nous est proposé d'adopter.

Un décret important vient d'être publié en application d'une disposition de la loi sur les retraites qui permet, en cas d'emploi exercé à temps partiel, que des cotisations vieillesse puissent correspondre à un emploi exercé à temps plein. Évidemment, l'accord de l'employeur est nécessaire. Mais cette possibilité est une avancée pour les salariés qui travaillent à temps partiel. Répondre à cette demande peut être aussi, pour un employeur, un moyen de fidéliser un salarié.

Je considère que ce projet de loi est un premier élément que nous déclinons sur le travail des femmes. La négociation avec les partenaires sociaux doit être menée parallèlement sur tous les thèmes : l'égalité salariale, le désenclavement du travail féminin, la création d'entreprise par les femmes et, bien sûr, le travail à temps partiel, que je viens d'évoquer. Un bilan sera tiré dans trois ans par une conférence nationale et, d'ici à cinq ans, des sanctions financières pourront être infligées aux entreprises qui n'auraient fait aucun effort dans ces domaines.

Ces propositions me semblent équilibrées. Mais, sans attendre ces délais, madame la ministre, vous savez que la loi autorise, aux termes de l'article 86 du règlement de l'Assemblée nationale, à ce que, dans un délai de six mois et plus, en fonction de temps qui nous est donné par l'Assemblée, nous puissions observer comment cette loi se met en place. Je demande à M. le rapporteur, qui a accompli un remarquable travail, de bien vouloir nous présenter, avant la fin de l'année, un rapport d'étape, pour que nous soyons sûrs que les mesures que nous allons voter aujourd'hui ne restent pas à l'état de vœu pieux, comme cela a trop souvent été le cas par le passé.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Très bonne proposition !

Mme Françoise de Panafieu. Madame la ministre, monsieur le rapporteur, merci encore du travail que vous avez fourni. Merci aussi de nous présenter bientôt ce rapport d'étape indispensable, que nous attendons tous. Bien entendu, le groupe de l'UMP votera votre projet de loi. *(Applaudissements sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.)*

Mme la présidente. La parole est à Mme Arlette Grosskost.

Mme Arlette Grosskost. Madame la présidente, madame la ministre, mes chers collègues, cela a été dit, mais je le répète car cela mérite d'être souligné : nos collègues sénateurs ont amendé de façon cohérente et intéressante le texte relatif à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Je pense tout d'abord à la suppression des écarts de rémunération dans le cadre de la négociation de branche ou d'entreprise.

Je salue le fait que le congé de maternité ne pénalisera plus la carrière de la femme. C'est un signal fort envoyé par notre majorité en termes tant de politique de la famille que d'égalité salariale.

Par ailleurs, j'approuve la majoration du montant de l'allocation de formation et la prolongation du congé parental d'éducation dans certaines situations.

Le monde du travail ne peut rester en décalage persistant avec la réalité de notre société. Or il existe aujourd'hui une égalité reconnue dans la sphère privée, qui contraste fortement avec l'inégalité perçue dans les sphères décisionnaires. En effet, les Français s'accordent à reconnaître la persistance d'une inégalité flagrante entre les deux sexes dans la vie professionnelle et la vie politique.

Il y avait urgence à lutter contre ces disparités.

Ce combat s'inscrit nécessairement dans le respect de l'égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle. Il convient de leur garantir impérativement un salaire identique et un égal accès aux responsabilités.

Un sondage de l'IFOP indique que, pour plus des deux tiers des Français, c'est à la société de prendre en charge cette question, et non à la loi. J'avoue que je partageais cet avis. L'égalité doit d'abord et avant tout être reconnue sociologiquement dans nos sociétés, tandis que le monde du travail doit reconnaître la compétence, sans s'intéresser au genre du salarié. Cela vaut aussi pour toute forme de discrimination. Mais, puisque le marché du travail n'a pas pu, pas su ou simplement pas voulu reconnaître cette égalité, il était important que le législateur se saisisse de cette question.

Permettez-moi de vous rappeler une nouvelle fois que la commission des droits de la femme du Parlement européen a constaté que les écarts de rémunération entre hommes et femmes s'élèvent, dans l'Union européenne, à près de 30 % ! La France se situe au milieu de l'échelle, entre les mauvais élèves et les bons.

Mais répétons-le : aujourd'hui, en France, le salaire moyen des hommes est toujours supérieur de 25 % à celui des femmes. Et, si l'on tient compte des conséquences salariales du niveau de formation, de l'ancienneté, du volume horaire et des responsabilités, il reste entre eux un écart de 6 % qu'aucune raison objective ne permet d'expliquer.

Force est de constater qu'en France, malheureusement, le constat, en matière d'emploi des femmes, est toujours le même : un taux de chômage supérieur à celui des hommes, des situations plus fréquentes de temps partiel subi, des inégalités dès le premier emploi et un emploi massif dans les métiers dits « féminins », en raison d'une formation initiale stéréotypée.

Que faut-il faire ? Deux choses : faire évoluer les mentalités, vœu pieux s'il en est, et améliorer notre droit du travail. Mais on peut s'interroger sur l'efficacité d'un modèle coercitif. La société doit en effet apporter des réponses qualitatives aux attentes des femmes qui souhaitent tout simplement concilier vie professionnelle et vie familiale.

À mon sens, madame la ministre, votre projet de loi remplit ses objectifs en apportant une réponse pragmatique aux différentes inégalités professionnelles que nous dénonçons unanimement.

Je rappelle que le Commissariat général du Plan souligne, dans un rapport publié le 7 décembre dernier, que notre pays risque, dès 2015, d'affronter une crise du recrutement due à l'explosion des départs à la retraite des générations nées après 1945. D'ici à une dizaine d'années, le nombre de postes à pourvoir sera, en principe, supérieur au nombre de jeunes sortant du système éducatif.

Dans une telle optique, les femmes auront leur rôle à jouer, d'autant plus qu'elles représentent d'ores et déjà la moitié de la population active.

L'augmentation du taux d'activité des femmes est une réponse directe et évidente à ce défi. L'égalité salariale en est une autre. (*Applaudissements sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.*)

Mme la présidente. La parole est à M. Yves Boisseau.

M. Yves Boisseau. Madame la présidente, madame la ministre, mes chers collègues, au moment d'examiner en deuxième lecture ce projet de loi, il me semble utile de rappeler brièvement les principes qui avaient présidé à l'élaboration de ce texte et d'en évoquer quelques points.

L'esprit de départ était qu'il fallait convaincre autant que contraindre. C'est ainsi que de multiples consultations et négociations furent engagées par la ministre de l'époque, Mme Nicole Ameline, qui aboutirent à la conclusion de l'accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle de mars 2004, ainsi qu'à l'élaboration du label « égalité » pour les entreprises en 2005.

Cette phase me paraît avoir été essentielle pour la réussite du projet qui nous est soumis, qui ne se limite pas à des contraintes législatives et réglementaires, parfois mal ressenties.

De plus, ce texte, appuyé sur le dialogue social, met en évidence le lien entre l'égalité et la performance des entreprises. Il vient rappeler à propos que l'égalité des chances, en particulier en matière salariale, est une exigence de cohésion sociale, en même temps qu'une dynamique de croissance et d'emploi.

Pour entrer dans le vif du sujet, chacun sait que les inégalités salariales entre les femmes et les hommes résultent de plusieurs facteurs, et d'abord d'une valorisation différenciée du même travail exercé par un homme ou une femme. Ce phénomène remonte probablement à l'époque industrielle, où le travail était plus physique, mais, en la matière, l'évolution est favorable aux femmes.

Les inégalités salariales proviennent ensuite d'une culture traditionnelle qui voudrait que les femmes se dirigent moins naturellement vers les carrières technologiques et scientifiques, plus rémunératrices. Vous avez cité, madame la ministre, un certain nombre de réflexions et d'actions dans ce domaine. Actuellement, à l'Assemblée, une mission travaille sur l'enseignement des matières scientifiques dans le primaire et le secondaire, qui réfléchira, entre autres sujets, aux moyens d'orienter davantage de femmes vers ces professions.

Ces deux premiers facteurs d'inégalité salariale sont d'ordre qualitatif. Les autres sont plus quantifiables et font essentiellement l'objet du projet de loi.

On retiendra d'abord les conséquences de l'absence pour maternité sur les carrières féminines. Les dispositions prises par la loi, peu modifiées par le Sénat, qui a cependant précisé le calcul du salaire au retour du congé, sont excellentes. Elles réconcilient deux exigences : la légitime carrière des femmes et leur choix de maternité. Il faut accompagner ces dispositions législatives par un développement des crèches d'entreprises, des services à la personne et l'extension du label « égalité » dans les entreprises. Cette initiative a été rappelée plusieurs fois et l'on a indiqué que dix-sept grandes entreprises ont adhéré à ce label.

L'autre facteur d'inégalité salariale vient de la difficulté d'« articulation » – puisqu'on ne parle plus de « conciliation » – entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Ce sujet fait l'objet du titre II, sur lequel plusieurs modifications d'ordre sémantique ont été apportées par le Sénat. Je signale également l'obligation pour les entreprises de fournir des indicateurs chiffrés sur les inégalités. Mais veillons à ne pas trop alourdir les contraintes administratives des entreprises et à ne pas provoquer ainsi un phénomène inverse, qui les pousserait à embaucher moins de femmes, compte tenu des difficultés liées à ces contraintes. Pour les entreprises d'au moins cinquante salariés, la loi obligeait déjà à l'établissement d'un document spécifique écrit, consacré à la description de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise. Il suffirait sans doute de s'en tenir à ce dispositif.

La différence d'accès aux plus hautes responsabilités, qui fait l'objet du titre III, est un autre facteur d'inégalité.

En ce domaine, nous enregistrons depuis quelques années une évolution favorable, bien qu'encore insuffisante. Une disposition adoptée en première lecture visait à introduire une obligation chiffrée – chaque conseil d'administration devait comprendre « un nombre de représentants de chacun des deux sexes ne pouvant être supérieur à 80 %, et au moins un représentant de chaque sexe lorsque le nombre total des membres est inférieur à cinq ». Le Sénat l'a modifiée dans des termes que j'approuve.

Dernier facteur d'inégalité salariale : le travail à temps partiel, qui fera l'objet d'un examen ultérieur, mais sur lequel je voudrais d'ores et déjà faire deux remarques. D'abord, il me semble qu'une partie des femmes – et elles sont, de ce point de vue, un peu plus nombreuses que les hommes – souhaitent un temps partiel pour des raisons familiales. Ensuite, le travail a beaucoup changé ces dernières années : par exemple, le travail à la chaîne dans l'industrie, qui occupait de nombreuses femmes, tend à se raréfier, ce qu'il ne faut d'ailleurs peut-être pas regretter. Les nouveaux types d'emploi requièrent des conditions de travail et des horaires souvent différents, qui passent notamment par le travail à temps partiel ou par d'autres formes – temps partagé ou segmenté. Il nous faut vraiment imaginer ces nouvelles formes de travail.

Pour terminer, je voudrais évoquer la portée internationale de cette loi. L'Europe a longtemps été un moteur de l'égalité entre les femmes et les hommes, avec pas moins de dix directives – concernant l'emploi, la maternité, la famille, la formation, les rémunérations – touchant à ce sujet. À cet égard, la présence dans nos tribunes, en première lecture, de vingt-quatre ministres européens montre bien que la France, par ce texte, donnera un signe fort à l'Europe et l'inspirera certainement.

Je voterai ce texte et je souhaiterais – je rêve, peut-être – qu’il soit adopté à l’unanimité. Nous comptons sur vous, madame la ministre, pour veiller, en lien avec les entreprises et les partenaires sociaux, à une application la plus rapide possible. (*Applaudissements sur les bancs du groupe de l’Union pour un mouvement populaire.*)

Mme la présidente. La discussion générale est close.

La parole est à Mme la ministre.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Madame la présidente, mesdames et messieurs les députés, je souhaite, avant de vous répondre, m’associer à l’hommage que Françoise de Panafieu a rendu à toutes celles qui nous ont précédées pour faire avancer la cause des femmes.

M. Baguet a cité l’excellent rapport rendu la semaine dernière sur l’immigration par la Délégation aux droits des femmes. Comme le sait déjà la présidente de la délégation, Mme Zimmermann, certaines de ses recommandations seront reprises dans le texte dont nous discuterons demain matin.

Pour en revenir à l’égalité salariale entre les femmes et les hommes, je rappelle que l’article L. 212-4-9 du code du travail donne déjà une priorité aux salariés à temps partiel désireux de passer à temps plein. Il importe, on le voit, de veiller avant toute chose à l’application des dispositions existantes. Sur la question du temps partiel, que beaucoup d’entre vous ont abordée au cours de la discussion, je vous proposerai tout à l’heure deux amendements de portée générale dont l’objectif est de pousser encore à la négociation.

Ce texte prévoit en effet une application en deux étapes. Il repose d’abord sur la confiance, et donc sur la négociation. Mais celle-ci est la dernière avant la sanction, que nous avons prévue en cas de besoin, mais dont j’espère qu’elle n’aura pas à intervenir.

Vous avez raison, madame Jacquaint, d’évoquer le problème de la retraite des femmes. Le Gouvernement est particulièrement conscient des difficultés auxquelles nombre de nos concitoyennes doivent faire face à l’heure de quitter leur travail. C’est pourquoi le décret pris il y a quelques jours permet aux employeurs de cotiser à taux plein pour leurs salariés à temps partiel. Il s’agit là d’une mesure de justice sociale, destinée à améliorer la retraite des personnes concernées. Le Conseil d’orientation des retraites nous remettra d’ailleurs jeudi son rapport sur ce sujet important.

Plusieurs orateurs ont insisté à juste titre sur la nécessité d’un désenclavement du travail des femmes. En ce qui me concerne, il s’agit clairement d’une priorité. Pour atteindre ce but, nous devons agir dès la formation initiale. Je suis ainsi frappée de voir si peu de jeunes femmes – qui obtiennent pourtant souvent d’excellents résultats, notamment au baccalauréat – s’orienter vers des filières scientifiques. Un nombre encore plus réduit d’entre elles poursuivent dans cette voie après une maternité.

Cela m’amène à insister sur l’importance de la formation tout au long de la vie. Certains secteurs professionnels font accéder à l’emploi des femmes dépourvues de toute qualification. Pour celles, en particulier, qui ne maîtrisent pas notre langue à leur arrivée en France, le secteur du nettoyage, par exemple, a l’avantage d’offrir immédiatement une activité. Mais, par la suite, comment envisager une formation susceptible de permettre une évolution professionnelle ? Telle est la question à laquelle il me semble absolument indispensable de réfléchir.

À Mme Grosskost, je voudrais dire que l’objet de ce texte est aussi de faire évoluer les mentalités. À cet égard, le Label égalité constitue un instrument de visibilité, de mise en avant des entreprises qui s’engagent résolument dans ce domaine, un moyen d’encourager les initiatives et de faire évoluer les choses. J’ai encore en mémoire les propos d’une femme que j’ai rencontrée à Marseille dans une grande entreprise française. Ancienne employée de bureau, elle était au chômage depuis trois ans quand quelqu’un, dans sa famille, lui a dit que cette entreprise embauchait. Elle y est allée, a suivi une formation, et est devenue électricienne sur hélicoptère. « Avant tout, dit-elle, j’ai un métier, et en plus un métier qui m’intéresse. »

Un tel exemple illustre la nécessité de mettre en valeur certaines bonnes pratiques, que je souhaite ne pas voir réserver à de très grandes entreprises ayant des politiques de ressources humaines particulièrement développées. Il faut que demain, dans chacune des PME qui maillent notre territoire, de telles initiatives puissent être mises en place. D’où le Label égalité, établi pour les PME et avec les PME.

Comme l’a noté M. Boisseau, ce projet de loi s’appuie essentiellement sur le dialogue social. Il doit nous permettre de faire évoluer les pratiques. Dès la rentrée de septembre, j’ai réuni le Conseil supérieur de l’égalité professionnelle, avec lequel nous allons élaborer les outils destinés à mesurer les progrès accomplis. C’est en effet la première fois qu’un texte de cette nature comprend des objectifs chiffrés. Pour avancer, ne convient-il pas avant tout, en effet, de définir ses objectifs ? Certains pourront juger l’échéance trop éloignée ; d’autres savent que le délai est déjà court. Quoi qu’il en soit, je prends l’engagement que l’application de ce texte fera l’objet de rapports réguliers. Nous mesurons tous, en effet, combien le chemin est étroit entre la volonté de ne pas alourdir les procédures pour certaines entreprises potentiellement créatrices d’emplois et la nécessité impérieuse de faire vivre définitivement la notion d’égalité salariale, de la concrétiser.

Vous avez raison, madame de Panafieu : l’État doit montrer le chemin et prendre ses responsabilités sur cette question – le Premier ministre a d’ailleurs pris des engagements. En ce qui concerne mon ministère, ce sont les hommes qui vont réclamer la parité, puisque les deux nominations auxquelles j’ai procédé depuis six mois, à la DIV et au FASILD, concernaient des femmes. (*Applaudissements sur les bancs du groupe de l’Union pour un mouvement populaire et du groupe Union pour la démocratie française.*)

Discussion des articles

Mme la présidente. J’appelle maintenant, dans le texte du Sénat, les articles du projet de loi sur lesquels les deux Assemblées du Parlement n’ont pu parvenir à un texte identique.

Article 1^{er} A

Mme la présidente. Je suis saisie d’un amendement n° 1, tendant à supprimer l’article 1^{er} A.

La parole est à M. le rapporteur, pour soutenir cet amendement.

M. Édouard Courtial, rapporteur. Il convient d’empêcher qu’une absence pour maladie liée à la grossesse ou à l’accouchement ne soit assimilée à un congé de maternité. Ce genre de confusion fait partie des freins culturels contre lesquels nous devons lutter. C’est pourquoi cet amendement propose la suppression de l’article 1^{er} A.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Favorable à cet excellent amendement.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 1.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. En conséquence, l'article 1^{er} A est supprimé.

Article 1^{er}

Mme la présidente. Sur l'article 1^{er}, je suis saisie de deux amendements, n°s 21 et 56, pouvant être soumis à une discussion commune.

La parole est à Mme Muguette Jacquaint, pour soutenir l'amendement n° 21.

Mme Muguette Jacquaint. Dans sa rédaction actuelle, l'article 1^{er} dispose que les garanties en matière de rémunération trouveront à s'appliquer en l'absence d'accords collectifs de branche ou d'entreprise. *A contrario*, cela signifie que des mesures décidées par la voie d'un accord collectif, même moins favorables, l'emporteraient sur ces garanties. Comme je l'ai dit en commission, nous souhaitons éviter une telle situation, rendue possible par l'évolution négative des règles applicables à la négociation collective à la suite de l'adoption des dispositions Fillon, qui ont cassé la hiérarchie des normes et remis en cause le principe de faveur.

Nous proposons donc de faire bénéficier tout salarié la règle imposant une évolution minimale de la rémunération durant le congé de maternité. En outre, nous prévoyons la possibilité d'une adaptation, par voie de négociation collective, dans un sens plus favorable au salarié. Pour parvenir à résorber les écarts de salaires, c'est en effet de règles claires et de garanties supplémentaires que nous avons besoin.

Mme la présidente. La parole est à Mme Catherine Génisson, pour défendre l'amendement n° 56.

Mme Catherine Génisson. Je serai brève, d'autant que j'ai déjà évoqué l'amendement en défendant la question préalable.

Les dispositions contenues dans l'article 1^{er} sont intéressantes, mais il convient de les sécuriser. C'est en particulier l'objet de cette partie de notre amendement : « Un accord collectif de branche ou d'entreprise détermine les conditions de mise en œuvre des garanties d'évolution de la rémunération et d'évolution professionnelle des salariés concernés. » Son adoption apparaît en effet nécessaire après le vote de la loi Fillon, qui bouleverse la hiérarchie des normes.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. La commission a bien entendu l'argumentation de Mme Jacquaint et de Mme Génisson. Elle a toutefois préféré adopter un autre amendement, plus précis, dont nous allons discuter dans un instant. C'est la raison pour laquelle elle a émis un avis défavorable sur ces deux amendements.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Si vous le permettez, madame la présidente, je dirai un mot également de l'amendement n° 2, qui porte sur le même sujet.

Ces amendements visent à sécuriser les accords antérieurs et à exiger des nouveaux qu'ils soient au moins aussi favorables que le nouveau dispositif légal, lequel constituerait ainsi

un seuil plancher de droit auquel il ne serait pas possible de déroger. Je comprends bien les raisons qui ont conduit leurs auteurs à déposer ces amendements. Le Gouvernement préfère toutefois la rédaction de celui de la commission.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 21.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 56.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 2.

La parole est à M. le rapporteur, pour le soutenir.

M. Édouard Courtial, rapporteur. De façon plus précise que les amendements que nous venons d'examiner, il dispose que les garanties offertes par les accords signés postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi devront être au moins aussi favorables aux salariés que celles consacrées par ce projet.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Le Gouvernement ne peut que rappeler les engagements qu'il a déjà pris en ce domaine. Il s'en remet toutefois à la sagesse de l'Assemblée sur la question de savoir si cette précision supplémentaire est nécessaire.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 2.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 3.

La parole est à M. le rapporteur, pour le soutenir.

M. Édouard Courtial, rapporteur. Cet amendement vise à préciser à quel moment est effectué le rattrapage d'augmentation : à la suite des congés du salarié, mais pas nécessairement dès le retour de celui-ci dans l'entreprise.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Favorable, madame la présidente.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 3.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. Je mets aux voix l'article 1^{er}, modifié par les amendements adoptés.

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

Article 2

Mme la présidente. Sur l'article 2, je suis saisie d'un amendement n° 20.

La parole est à Mme Arlette Grosskost, pour soutenir cet amendement.

Mme Arlette Grosskost. Par souci de cohérence, cet amendement vise à prendre en compte non seulement l'intéressement, mais encore la participation et le plan d'épargne salariale, c'est-à-dire l'ensemble de l'épargne salariale.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. La commission a estimé que cet amendement surchargeait inutilement le texte, dans la mesure où les risques de discrimination concernent essentiellement l'intéressement et la distribution d'actions. Elle a donc rejeté cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Les accords de participation et ceux qui concernent l'ouverture d'un plan d'épargne salariale sont collectifs et ne comportent donc pas de risque particulier de discrimination en fonction du statut des salariés.

Je vous invite par conséquent à retirer cet amendement, madame Grosskost, faute de quoi le Gouvernement y serait défavorable.

Mme la présidente. La parole est à Mme Catherine Génisson.

Mme Catherine Génisson. Cet amendement me paraissait intéressant, dans la mesure où il englobait l'ensemble de l'épargne salariale.

Je suis toutefois sensible à l'argument invoqué par Mme la ministre, selon lequel les participations de plan d'épargne salariale sont collectives.

Mme la présidente. Maintenez-vous l'amendement n° 20, madame Grosskost ?

Mme Arlette Grosskost. Non, madame la présidente.

Mme la présidente. L'amendement n° 20 est retiré.

Je suis saisie de deux amendements identiques, n° 4 et 22.

La parole est à Mme Muguette Jacquaint, pour soutenir l'amendement n° 22.

Mme Muguette Jacquaint. L'article 2 impose déjà à la salariée enceinte de justifier de son état de grossesse. Exiger en outre la présentation d'un certificat médical nous paraît excessif, dans la mesure où la salariée peut informer son employeur de son état de grossesse par tout moyen. L'amendement n° 22 vise à donner un peu de souplesse au dispositif, en supprimant les mots « justifiée par un certificat médical » à la fin de l'article 2.

Mme la présidente. La parole est à M. le rapporteur, pour soutenir l'amendement n° 22.

M. Édouard Courtial, rapporteur. Même argumentation, madame la présidente.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement sur ces amendements identiques ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Favorable, madame la présidente.

Mme la présidente. La parole est à Mme Catherine Génisson.

Mme Catherine Génisson. Je tiens simplement à préciser que les membres du groupe socialiste avaient demandé en commission à cosigner cet amendement.

Mme la présidente. Je mets aux voix par un seul vote les amendements n° 4 et 22.

(Ces amendements sont adoptés.)

Mme la présidente. Je mets aux voix l'article 2, modifié par les amendements adoptés.

(L'article 2, ainsi modifié, est adopté.)

Article 3

Mme la présidente. Sur l'article 3, je suis saisie d'un amendement n° 23.

La parole est à Mme Muguette Jacquaint, pour soutenir cet amendement.

Mme Muguette Jacquaint. J'ai déjà développé l'idée que les écarts de rémunération ne sont que l'une des inégalités entre les hommes et les femmes dans le domaine professionnel. Je n'y reviendrai donc pas.

72 % des entreprises n'ont jamais organisé de négociations spécifiques sur le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cela étant, l'application de la loi Génisson est corrélée à la taille des entreprises. En effet, la proportion d'entreprises ayant conduit des négociations spécifiques sur le thème de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, qui est restée comprise entre 19 et 23 % de 2002 à 2004, s'élève à 32 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Par ailleurs, 12 % des DRH interrogés déclarent que leur entreprise a tenu des négociations spécifiques tous les ans depuis 2002, ce taux atteignant 22 % au sein des entreprises de 1 000 salariés et plus. Parmi ces dernières, 43 % ont organisé des négociations spécifiques au moins une fois depuis 2002.

Notre amendement tend à améliorer les dispositifs de négociation de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise en y intégrant toutes les dimensions constitutives de l'égalité professionnelle, et pas uniquement celle de l'égalité salariale.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. La commission a estimé que cet amendement était trop large, en particulier qu'il ne correspondait pas à l'objet spécifique des négociations nouvelles introduites par le présent texte, à savoir la suppression des écarts de rémunération. Par ailleurs, elle s'est également demandé en quoi l'augmentation de la fréquence des négociations permettrait d'en accroître l'effectivité. Pour ces raisons, elle a rejeté cet amendement.

Mme Muguette Jacquaint. Dans certaines entreprises, il n'y a jamais eu de négociations spécifiques !

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Le Gouvernement partage le souci de Mme Jacquaint d'inclure toutes les dimensions de l'égalité dans la négociation spécifique de branche. Toutefois, cet objectif est rempli par les dispositions de l'article 3, qui vise à intégrer la négociation spécifique dans les négociations obligatoires de branche. Par ailleurs, il ne me paraît pas utile d'introduire une nouvelle périodicité dans les négociations de branche, soumises à un rythme d'un, trois ou cinq ans selon leur objet.

Le Gouvernement est donc défavorable à cet amendement.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 23.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 57.

La parole est à Mme Catherine Génisson, pour le soutenir.

Mme Catherine Génisson. L'amendement n° 57 vise à préciser la notion d'écart de rémunération par référence à la définition qu'en donne l'article L. 140-2 du code du travail.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. La commission considère que cet amendement de précision est bienvenu.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Le Gouvernement est d'accord.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 57.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 68.

La parole est à M. le rapporteur, pour le soutenir.

M. Édouard Courtial, rapporteur. L'amendement n° 68 vise à apporter une précision rédactionnelle quant à l'accord auquel l'article 3 fait référence.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Favorable, madame la présidente.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 68.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie de deux amendements identiques, n° 5 et 30.

La parole est à M. le rapporteur, pour soutenir l'amendement n° 5.

M. Édouard Courtial, rapporteur. L'amendement n° 5, qui a fait l'unanimité en commission,...

Mme Muguette Jacquaint. Tout à fait !

M. Édouard Courtial, rapporteur. ... vise à réintroduire la référence au caractère « sérieux et loyal » des négociations relatives à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes,...

Mme Marie-Jo Zimmermann. Très bien !

M. Édouard Courtial, rapporteur. ... ladite référence ayant été supprimée par le Sénat.

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguette Jacquaint, pour soutenir l'amendement n° 30.

Mme Muguette Jacquaint. La notion d'engagement sérieux et loyal des négociations n'est pas inutile, car certaines négociations n'obéissent malheureusement pas à cette exigence. Il est donc sage que l'Assemblée nationale rétablisse la référence à cette notion.

Mme Marie-Jo Zimmermann. Absolument !

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Il me semble que le principe de loyauté sous-tend la négociation de toute convention ou accord – du moins peut-on l'espérer. Un certain nombre de dispositions du code du travail assurent déjà le respect de la loyauté des négociations, notamment pour la convocation des organisations représentatives, ou la communication des informations nécessaires. Toutefois, eu égard au caractère particulièrement sensible de la question de l'égalité entre les hommes et les femmes,

ainsi qu'à l'unanimité de votre assemblée sur cette volonté de réintroduire le principe du caractère sérieux et loyal des négociations, je m'en remets à la sagesse de l'Assemblée.

Mme la présidente. Je mets aux voix par un seul vote les amendements n° 5 et 30.

(Ces amendements sont adoptés.)

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 67.

La parole est à M. le rapporteur, pour le soutenir.

M. Édouard Courtial, rapporteur. Il s'agit d'un amendement de coordination, madame la présidente.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Favorable, madame la présidente.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 67.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie de deux amendements identiques, n° 6 et 54.

La parole est à M. le rapporteur, pour soutenir l'amendement n° 6.

M. Édouard Courtial, rapporteur. La commission a adopté l'amendement n° 6 sur proposition de Mme Génisson.

Mme la présidente. La parole est à Mme Catherine Génisson, pour soutenir l'amendement n° 54.

Mme Catherine Génisson. Comme je l'ai indiqué en défendant la question préalable, le paragraphe IV de l'article 3 est en totale contradiction avec l'esprit de la loi et, s'il était adopté, viderait de son sens l'obligation de conduire des négociations sur l'égalité salariale. La commission s'est donc unanimement prononcée en faveur de la suppression de ce paragraphe, que propose l'amendement n° 54.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement sur ces amendements identiques ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Favorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix par un seul vote les amendements n° 6 et 54.

(Ces amendements sont adoptés.)

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 43.

La parole est à Mme la ministre, pour le soutenir.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Nous avons déjà longuement évoqué le temps partiel depuis le début de ce débat. Avec M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, nous avons tenu, entre le 24 juin et le 5 décembre, quatre tables rondes. Nous avons rencontré les représentants patronaux des cinq fédérations professionnelles, la Commission nationale de la négociation collective, les représentants des salariés des fédérations professionnelles des secteurs de la propriété, du commerce et de la distribution, des services aux personnes, de la sécurité, les organisations patronales, les syndicats de salariés représentatifs au niveau national. Un rapport nous a été remis par le groupe de travail « Droits des femmes » du Conseil économique et social. Deux nouvelles étapes de concertation sont également prévues.

Ceci étant, le Gouvernement est tout à fait conscient de la nécessité d'améliorer les conditions de travail des salariés à temps partiel. L'amendement que je vous présente vise ainsi à renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise en laissant toutefois aux partenaires sociaux intéressés le soin de définir les modalités précises de mise en œuvre des différents thèmes sur lesquels doit porter la négociation.

Cette démarche s'inscrit dans la continuité de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, qui a entendu donner une place plus importante à l'accord d'entreprise. Nous continuons à privilégier l'accord d'entreprise, tout en souhaitant que les négociations relatives au temps partiel progressent plus rapidement.

L'amendement n° 43 modifie en ce sens la rédaction du cinquième alinéa de l'article L. 132-12 du code du travail.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. La commission estime que cet amendement est conforme aux priorités que nous avons évoquées en commission : s'il convient de laisser toute sa place à la négociation collective en matière de travail à temps partiel, il faut aussi prendre date et établir dès maintenant un échéancier pour ces négociations. Les dispositions relatives aux négociations spécifiques en matière d'égalité professionnelle, qui prévoient que celles-ci ont lieu tous les trois ans, paraissent convenir. La commission a donc accepté cet amendement.

Mme la présidente. La parole est à Mme Catherine Génisson.

Mme Catherine Génisson. Les explications de Mme la ministre me laissent perplexe. D'abord, il ne s'agit pas de la négociation de l'accord d'entreprise, mais de la négociation d'accord de branche. Ensuite, il semble paradoxal de laisser d'un côté à l'entreprise le soin de conduire la négociation selon des critères pertinents issus de la loi du 9 mai 2001, et de l'autre d'imposer le sujet du temps partiel.

Le temps partiel figure parmi les critères. Cet amendement est donc superfétatoire. En revanche, pour traiter du temps partiel, nous pourrions légiférer sur le délai de prévenance, sur la durée et le nombre des interruptions de travail dans une journée, sur les heures complémentaires, ou encore sur la priorité donnée aux employés à temps partiel pour l'accès aux heures supplémentaires.

Mme la présidente. La parole est à Mme Marie-Jo Zimmermann.

Mme Marie-Jo Zimmermann. En dépit de l'observation de Mme Génisson, je voterai cet amendement qui montre la volonté du Gouvernement d'engager sérieusement les négociations et de les confier aux partenaires sociaux, ce qui est une excellente chose.

Je me félicite en outre que Mme la ministre ait réuni le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, ce qui n'avait pas été fait depuis longtemps. Cette instance donnera ainsi son avis sur la question. Les conditions du travail à temps partiel doivent demeurer une priorité pour faire évoluer l'égalité professionnelle.

Cet amendement constitue une avancée car la volonté du Gouvernement y apparaît clairement, ce qui n'a pas toujours été le cas.

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguette Jacquaint.

Mme Muguette Jacquaint. Toutes les interventions sur le travail à temps partiel montrent à quel point cette question, qui est très liée à celle de la précarité, nous préoccupent. Mais il faut revenir encore une fois sur le délai de prévenance dans la grande distribution. Toutes les enseignes, quasiment, procèdent malheureusement de la même façon : elles se contentent de prévenir au dernier moment une salariée qu'elle aura à revenir le lendemain matin, par exemple, alors que ce n'était pas prévu. À elle de se débrouiller pour faire garder son enfant !

Dans le cadre du texte tendant à favoriser le retour à l'emploi, des dispositions ont été prévues pour les bénéficiaires de l'ASS ou du RMI. Mais s'il s'agit de proposer à ces personnes, surtout dans le cas de femmes seules avec enfants, ce type d'emploi à temps partiel, je vous assure, madame la ministre, qu'elles préféreront rester au RMI pour éviter des frais de garde et pouvoir continuer de s'occuper de leurs enfants dans de bonnes conditions. Votre amendement ne règle donc pas le problème.

Mme la présidente. La parole est à Mme Catherine Génisson.

Mme Catherine Génisson. On se donne bonne conscience avec pas grand-chose ! En effet, le temps partiel était inclus dans les conditions de travail et d'emploi s'agissant des critères pertinents. Mais si l'on veut vraiment s'attaquer aux problèmes inhérents au temps partiel, il faut travailler sur les sujets spécifiques en la matière. Cet amendement, qui ne contraindra pas les entreprises, n'incitera pas, malheureusement, à aller plus loin dans la négociation.

Mme la présidente. La parole est à Mme la ministre.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Madame Génisson, je reste dans le cadre du texte, à savoir les négociations spécifiques sur l'égalité. Comme vous l'avez dit, le temps partiel est effectivement mentionné dans les accords de droit commun, aux articles L. 132-27 et L. 132-12 du code du travail, mais il n'apparaît pas s'agissant des négociations spécifiques sur l'égalité. Cet amendement est donc tout à fait pertinent et cohérent. Il nous permettra en outre de mettre en place des indicateurs *ad hoc* pour continuer à avancer sur le sujet.

Nous ne cherchons pas à nous donner bonne conscience : nous voulons progresser ensemble.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 43.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. Je mets aux voix l'article 3, modifié par les amendements adoptés.

(L'article 3, ainsi modifié, est adopté.)

Après l'article 3

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 27, portant article additionnel après l'article 3.

La parole est à M. Pierre-Christophe Baguet, pour soutenir cet amendement.

M. Pierre-Christophe Baguet. Cet amendement fait suite aux conclusions du rapport d'information du Sénat de Mme Gisèle Gautier sur la situation professionnelle des femmes.

Il est proposé de prévoir que la négociation à laquelle est tenu l'employeur en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise peut prendre

place dans une négociation obligatoire plus large existant déjà. En effet, le rapport du Sénat montre qu'une grande majorité d'entreprises n'a jamais organisé de négociations spécifiques sur le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes alors qu'elles sont néanmoins favorables à l'intégration de cette thématique dans les négociations obligatoires existantes. Plus l'entreprise est petite, plus il est difficile d'engager à la fois des négociations spécifiques et des négociations non spécifiques.

En première lecture, le rapporteur avait répondu à Anne-Marie Comparini que cela était redondant avec l'article L. 132-27 du code du travail. Mais il me semble qu'il vaut mieux préciser les choses.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. Le rapporteur n'a pas changé d'avis. Cet amendement paraît déjà satisfait par le dispositif de l'article L. 132-27, premier alinéa, du code du travail, qui prévoit d'assigner aux négociations dites non spécifiques l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La commission a donc repoussé cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Même analyse et donc mêmes conclusions que la commission.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 27.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Article 3 bis

Mme la présidente. Sur l'article 3 bis, je suis saisie d'un amendement n° 45.

La parole est à Mme la ministre, pour soutenir cet amendement.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Par souci de précision, voire de rigueur, le Gouvernement préfère supprimer la référence au seuil de onze salariés, qui correspond au seuil de mise en place des délégués du personnel dans l'entreprise. En effet, les délégués du personnel n'étant pas en tant que tels des négociateurs, ce seuil ne paraît pas pertinent.

En outre, des entreprises de moins de onze salariés peuvent très bien, en l'état actuel du droit, être soumises à l'obligation de négocier soit parce que la convention collective qui leur est applicable prévoit la possibilité de désignation d'un délégué syndical quel que soit leur effectif, soit parce qu'un accord de branche étendu permet la négociation en l'absence de délégué syndical avec le comité d'entreprise, les délégués du personnel, ou un ou plusieurs salariés mandatés.

Ainsi, la rédaction proposée permet de ne limiter effectivement le recours à la décision unilatérale de l'employeur que dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. Cet amendement de bon sens me paraît concilier la nécessité d'établir des objectifs en matière d'égalité professionnelle dans les petites entreprises et celle d'exonérer de cette obligation les entreprises qui sont par ailleurs déjà soumises aux obligations de négociation en matière d'égalité professionnelle et salariale.

La commission a adopté cet amendement.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 45.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. Je mets aux voix l'article 3 bis, modifié par l'amendement n° 45.

(L'article 3 bis, ainsi modifié, est adopté.)

Article 4

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguette Jacquaint, inscrite sur l'article 4.

Mme Muguette Jacquaint. Je renonce à m'exprimer, ayant déjà dit ce que je souhaitais dire sur le travail à temps partiel.

Mme la présidente. Je suis saisie de deux amendements identiques, n° 7 et 58.

La parole est à M. le rapporteur.

M. Édouard Courtial, rapporteur. Il s'agit d'amendements rédactionnels.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Favorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix par un seul vote les amendements n° 7 et 58.

(Ces amendements sont adoptés.)

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 42.

La parole est à Mme la ministre, pour le soutenir.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Afin de ne pas réduire la portée de l'accord d'entreprise, le Gouvernement souhaite, en revenant au texte initial, ne pas limiter les mesures de réduction des écarts de rémunération aux seuls écarts non justifiés. Il importe d'intégrer dans la politique de ressources humaines de l'entreprise d'autres éléments liés au temps partiel, à la nature du contrat, à la promotion des femmes dans l'entreprise. Tous ces éléments, en effet, influent sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Il paraît donc important de maintenir une cohérence dans la recherche de la réduction des écarts de rémunération entre le niveau de l'entreprise et celui de la branche. Les entreprises couvertes par un accord de branche devront appliquer les mesures prises en vertu de l'article 3 de ce texte.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. Il s'agit de veiller à ne pas faire figurer dans le texte des éléments susceptibles d'atténuer la portée des nouvelles obligations qu'il établit ou de nature à accroître les contentieux en cette matière. La commission a adopté cet amendement.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 42.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 59.

La parole est à Mme Catherine Génisson, pour le soutenir.

Mme Catherine Génisson. Il s'agit d'un amendement de précision.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. La commission a accepté l'amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Favorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 59.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie de deux amendements, n° 31 et 60, pouvant être soumis à une discussion commune.

La parole est à Mme Muguette Jacquaint, pour soutenir l'amendement n° 31.

Mme Muguette Jacquaint. Pour enrichir la négociation et permettre ainsi aux partenaires sociaux de fixer des objectifs en matière d'égalité professionnelle, l'employeur doit repérer et analyser la situation des hommes et des femmes au sein de son entreprise et définir les actions à mener visant à supprimer les inégalités.

Tel est l'objet du rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, obligatoire dans les entreprises de plus de cinquante salariés. Le contenu de ce rapport a été renforcé par la loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001. Ce document sert de fondement au dialogue social sur l'égalité professionnelle. En outre, il donne au comité d'entreprise, puis aux salariés, une information plus précise et plus lisible.

Il comporte désormais une analyse d'indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, définis par décret. Par exemple, sont considérées comme pertinentes la rémunération moyenne mensuelle des femmes et des hommes par catégorie d'emploi occupé et la répartition hommes-femmes par type d'action de formation, notamment de formation qualifiante et continue.

La qualité et la pertinence des négociations et des mesures qui figurent dans les accords collectifs conclus dépendent fortement du diagnostic initial, et donc de l'élaboration de ce rapport de situation comparée. Or, actuellement, le recours à l'expertise n'est pas encore prévu par notre législation et nous pouvons penser que, parfois, l'absence de rédaction de ce rapport repose sur un problème méthodologique. Cet amendement vise donc à pallier cette lacune pour favoriser des négociations performantes.

Mme la présidente. La parole est à Mme Catherine Génisson, pour soutenir l'amendement n° 60.

Mme Catherine Génisson. Après la présentation très argumentée de Mme Jacquaint, j'ajouterai simplement que, pour donner un bon traitement, il faut faire un bon diagnostic. Or l'expertise peut y participer.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission sur les deux amendements en discussion ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. La commission est complètement d'accord pour dire qu'il faut un bon diagnostic.

Mme Catherine Génisson. Alors, il faut accepter ces amendements ! *(Sourires.)*

M. Édouard Courtial, rapporteur. Elle considère cependant que le dispositif proposé dans le projet de loi est suffisant pour atteindre cet objectif. D'abord, en effet, obligation est déjà faite en matière de négociation d'entreprise comme

de branche d'établir un diagnostic des écarts éventuels de rémunération sur la base d'éléments fournis dans le rapport de situation comparée préalablement à la négociation. Ensuite, j'avais proposé un amendement, aujourd'hui intégré au texte, qui permet la mise en œuvre d'une procédure de *reporting* – élaboration d'outils spécifiques et collecte des informations relatives aux écarts de rémunération – par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle dans le même but.

Par conséquent, la commission a repoussé les deux amendements qui viennent d'être défendus.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Nous sommes d'accord sur l'utilité du diagnostic. S'agissant du traitement, c'est à l'ensemble des partenaires sociaux – employeurs, organisations syndicales de salariés représentatives – d'établir le plan de résorption des écarts au vu du diagnostic établi sur la base des éléments d'un rapport fourni par le chef d'entreprise. C'est donc aux partenaires sociaux de décider, dans le cadre de la négociation commune, la possibilité de recourir à un expert. Le Gouvernement est par conséquent défavorable à ces deux amendements.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 31.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 60.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 8.

La parole est à M. le rapporteur, pour le soutenir.

M. Édouard Courtial, rapporteur. Cet amendement, dont nous avons adopté le pendant à l'article 3, vise à consacrer le caractère « sérieux et loyal » des négociations.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Le Gouvernement s'en remet à la sagesse de l'Assemblée.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 8.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 69.

La parole est à M. le rapporteur, pour le soutenir.

M. Édouard Courtial, rapporteur. Cet amendement est rédactionnel.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Favorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 69.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie de deux amendements identiques, n° 9 et 55.

La parole est à M. le rapporteur, pour soutenir l'amendement n° 9.

M. Édouard Courtial, rapporteur. Je laisse à Mme Génisson le soin d'intervenir, les deux amendements étant identiques.

Mme la présidente. La parole est à Mme Catherine Génisson.

Mme Catherine Génisson. L'argumentation est identique à celle qui s'appliquait au quatrième paragraphe de l'article 3 : la proposition introduite par le Sénat contrevient totalement à l'esprit de la loi et nie la volonté d'entamer des négociations fructueuses.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Favorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix par un seul vote les amendements n^{os} 9 et 55.

(Ces amendements sont adoptés.)

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n^o 44.

La parole est à Mme la ministre, pour le soutenir.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Cet amendement correspond tout à fait à celui qui a été présenté tout à l'heure, mais celui-ci s'applique à l'entreprise. Je ne vous rappelle pas les négociations qui ont été entamées. Cet amendement vise à renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise en laissant aux partenaires sociaux intéressés le soin de définir les modalités précises pour la mise en œuvre des thèmes sur lesquels doit porter la négociation.

Par ailleurs, comme l'avait fait l'accord national inter-professionnel sur l'égalité signé le 1^{er} mars dernier, il inscrit explicitement le thème de l'articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales dans le champ des négociations.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. Cet amendement a semblé opportun à la commission dans la mesure où il est conforme à ses deux priorités : laisser toute sa place à la concertation et à la négociation collective en matière de travail à temps partiel, et établir un échéancier pour la négociation. La commission a donc accepté cet amendement.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n^o 44.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie de trois amendements, n^{os} 61, 32 et 25, pouvant être soumis à une discussion commune.

La parole est à Mme Catherine Génisson, pour soutenir l'amendement n^o 61.

Mme Catherine Génisson. Nous avons tous insisté sur le fait que l'égalité professionnelle devait devenir une priorité. Des inégalités subsistent entre les hommes et les femmes, ainsi que les chiffres qui ont été cités le montrent. Nous avons également rappelé que le législateur ne s'était pas montré avare sur le sujet puisque les textes de 1972, de 1983 et du 9 mai 2001, auxquels s'ajoute la législation européenne de 1975, traitaient tous de l'égalité professionnelle.

Aujourd'hui, nous avons la volonté de présenter un nouveau texte : faisons en sorte qu'il soit efficace et osons passer aux actes. Il n'est nullement question de mettre en doute la qualité de la négociation, ni de ne pas faire confiance aux négociateurs au sein de l'entreprise, qu'il s'agisse des organisations syndicales ou des organisations

patronales, mais nous devons inscrire dans la loi qu'un échec dans l'ouverture de la négociation entraînera des sanctions. Ce dispositif de sanction est d'ailleurs appliqué dans d'autres domaines de la négociation collective au sein de l'entreprise. Rien ne justifie que nous soyons moins exigeants pour les négociations portant sur l'égalité professionnelle que pour les autres négociations !

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguette Jacquaint, pour soutenir l'amendement n^o 32.

Mme Muguette Jacquaint. Mme Génisson nous a expliqué le sens de son amendement. Le nôtre est tout aussi important puisqu'il vise à faire respecter la loi en matière d'inégalités salariales et de refus de la négociation.

On nous reproche d'avoir des idées préconçues contre les employeurs. Force est de constater que beaucoup d'entre eux se font tirer l'oreille ! Nous souhaitons donc qu'ils soient sanctionnés s'ils ne respectent pas la loi. Dans bien d'autres domaines, une personne qui ne respecte pas la loi fait l'objet de sanctions. Si le présent texte ne prévoit pas de sanctions, madame la ministre, je crains que nous constatons dans quelques années qu'il n'est pas respecté !

Mme la présidente. La parole est à M. Pierre-Christophe Baguet, pour soutenir l'amendement n^o 25.

M. Pierre-Christophe Baguet. J'ai abordé cet aspect du problème dans la discussion générale. Il y a mille et une raisons de reporter la négociation, et certains arguments sont même de bonne foi ! Nous savons aussi combien il est difficile d'inscrire un texte à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale, quels que soient les gouvernements et les périodes.

Il me semble que l'échec du texte dans cinq ans est prévisible et qu'il serait préférable d'appliquer le principe de précaution. Mais la rédaction de l'amendement est peut-être un peu brutale et contraignante. Je vous propose donc de le rectifier en précisant que la contribution assise sur les salaires s'appliquera à l'échéance du délai de cinq ans accordé pour la négociation. Cette formule inscrirait la sanction dans la loi et éviterait de revenir devant l'Assemblée nationale et le Sénat. Songez au temps qu'il a fallu pour parvenir à la deuxième lecture de ce texte ! Adopter cet amendement adresserait un message fort à tous les partenaires sociaux ainsi qu'aux femmes de ce pays qui attendent de nous des améliorations.

Mme la présidente. L'amendement n^o 25 est donc ainsi rectifié.

Quel est l'avis de la commission sur les trois amendements en discussion ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. La commission a considéré que ce projet de loi présentait un certain équilibre entre responsabilisation des partenaires sociaux et sanction éventuelle de l'État en cas d'échec des négociations. La sanction ne doit donc pas être applicable dès l'entrée en vigueur de la loi car ce serait donner acte par avance de son échec ! D'autant que, pour que la sanction soit probable, il faut préciser les modalités d'élaboration du rapport d'évaluation par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. C'est l'objet d'un amendement adopté par la commission et visant à préciser que « le Conseil procède à l'élaboration d'outils méthodologiques permettant de mesurer les écarts de rémunération et de les recenser en tenant compte des différents parcours professionnels et des secteurs d'activité ».

Pour ces raisons, la commission a rejeté les trois amendements en discussion.

M. Pierre-Christophe Baguet. Que pensez-vous de ma rectification ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. À titre personnel, j'y suis défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Nous abordons le problème de fond de notre texte. Nous marchons sur une voie très étroite : nous avons, d'un côté, la volonté de laisser toute sa place à la négociation au sein de l'entreprise et, de l'autre, l'envie légitime de certains de passer sans délai à la sanction. Le Gouvernement a choisi d'offrir aux entreprises la possibilité de négocier en instaurant des critères d'évaluation.

Je me permets de vous rappeler, mesdames et messieurs les députés, que c'est la première fois qu'un texte contient des objectifs chiffrés et met en place des critères d'évaluation qui permettront au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle de faire le point d'ici à deux ans. Nous serons alors en mesure de vous présenter un texte – de deux articles – afin de mettre la sanction en place. La prévoir dès aujourd'hui reviendrait à priver la négociation de ses chances. C'est le dernier avis avant la sanction. Notre détermination devrait nous permettre, sans alourdir les procédures, d'avancer par le biais de la négociation dans la voie d'un meilleur respect de l'égalité professionnelle.

Mme la présidente. La parole est à M. Pierre-Christophe Baguet.

M. Pierre-Christophe Baguet. Je partage tout à fait votre point de vue, madame la ministre. Effectivement, le chemin est étroit entre la nécessaire liberté de négociation des partenaires sociaux et notre volonté d'avancer, mais le manque de progrès en matière d'égalité professionnelle est essentiellement un problème de mentalité. Or, je vous le répète, la peur du gendarme est souvent le début de la sagesse ! Il n'est pas question d'appliquer d'ores et déjà une sanction, ce qui ne respecterait pas l'équilibre que vous appelez de vos vœux, madame la ministre, mais d'en prévoir une à l'échéance du délai de cinq ans.

Mme la présidente. La parole est à Mme Marie-Jo Zimmermann.

Mme Marie-Jo Zimmermann. Je soutiens l'amendement du Gouvernement, d'autant plus que Mme la ministre met en avant le recours au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. C'est une avancée extraordinaire par rapport à la première lecture de l'Assemblée nationale, qui montre que Mme la ministre croit sincèrement en son rôle et lui demande de le tenir. C'est une excellente disposition, que je soutiens.

Je demande à l'Assemblée de bien vouloir m'excuser de m'être exprimée par anticipation sur un amendement du Gouvernement !

Mme la présidente. La parole est à Mme Catherine Génisson.

Mme Catherine Génisson. Le groupe socialiste n'est pas favorable à la rectification de M. Baguet. Pour le reste, le refus de nos amendements serait un signe négatif adressé aux négociateurs. Après la loi du 9 mai 2001, après l'accord interprofessionnel de 2004, vous dites qu'il suffirait aujourd'hui d'essayer de bien négocier ? La voie est étroite, j'en conviens, mais cela ne doit pas nous empêcher d'avancer !

Je pense que les chefs d'entreprises qui ont envie de négocier ne le feront pas sous la pression de la sanction. En revanche, pour ceux qui n'ont pas envie de négocier – et force est de constater qu'ils sont quelques-uns – la sanction serait une incitation forte. Nous avons déjà trop tardé sur ces questions. Vous avez souligné, madame la ministre, que le texte présentait des objectifs quantifiés. C'est une bonne chose, mais, sincèrement, si nous voulons que ces objectifs deviennent réalité, il faut poser dans la loi le principe de la sanction.

Notre propos n'est pas de faire des procès d'intention, mais il est parfois nécessaire de forcer les gens à avancer, et la peur du gendarme est souvent efficace.

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguette Jacquaint.

Mme Muguette Jacquaint. Je voudrais insister sur l'importance de la sanction. Nous avons déjà eu ce débat en commission. En refusant nos amendements, vous refusez de donner une chance à ce texte ! La réalité, c'est que certaines entreprises ont entamé des négociations mais que d'autres, trop nombreuses, traînent les pieds ! Le texte prévoit une sanction dans cinq ans, mais si nous voulons qu'il soit efficace avant cinq ans – et c'est notre but – il faut prévoir des sanctions rapidement.

Je sais qu'il est toujours difficile de parler de sanctions, mais il est bien d'autres situations où l'on est sanctionné si l'on ne respecte pas la loi !

Mme la présidente. La parole est à Mme la ministre.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Madame Jacquaint, vous évoquez des sanctions dans cinq ans : permettez-moi de vous indiquer que l'évaluation se fera à mi-parcours, soit dans deux ans et demi. Ce texte sera vraisemblablement adopté en janvier 2006, et c'est donc au plus tard en 2008 que nous pourrions adopter deux articles prévoyant les sanctions et leur application.

Il faut avancer de façon graduée. Le texte de 2001, que Mme Génisson connaît bien, ne contenait aucun objectif chiffré. Nous venons de franchir un pas avec une limite dans le temps. Le prochain sera la sanction, dans deux ans et demi. Nous ne perdons donc pas cinq ans !

M. Édouard Courtial, rapporteur. Très bien !

Mme la présidente. La parole est à Mme Marie-Jo Zimmermann.

Mme Marie-Jo Zimmermann. Que la sanction intervienne à mi-parcours, c'est une bonne chose. Jusqu'à présent, elle n'existait pas. Deux ans et demi, c'est long, certes...

Mme Muguette Jacquaint. Et ce n'est pas dans le texte !

Mme Marie-Jo Zimmermann. Mais les rapports permanents du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle aideront à faire avancer le dossier et surtout mettront les entreprises dans l'obligation de négocier. Car la difficulté aujourd'hui, c'est de faire comprendre aux entreprises que la négociation doit avoir lieu. Le seul fait que nous débattons de ce sujet peut faire espérer des avancées, la première d'entre elles étant le terme de deux ans et demi.

M. Pierre-Christophe Baguet. Je ne le vois pas dans le texte !

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. C'est au II de l'article 4 : « Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes établit, à partir d'outils méthodologiques dont la liste est

fixée par décret, une évaluation à mi-parcours de l'application des articles L. 132-12-3 et L. 132-27-2 du code du travail. »

Mme Muguette Jacquaint. Où est la sanction ?

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 61.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 32.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Monsieur Baguet, maintenez-vous votre amendement n° 25 rectifié ?

M. Pierre-Christophe Baguet. Oui.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 25 rectifié.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 33.

La parole est à Mme Muguette Jacquaint, pour le soutenir.

Mme Muguette Jacquaint. On va encore me dire que cet amendement est hors sujet.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Je ne le dirai pas comme cela ! *(Sourires.)*

Mme Muguette Jacquaint. Il tend à ajouter un III ainsi rédigé : « Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés et tous les deux ans une négociation portant sur l'égalité professionnelle telle qu'elle est définie à l'article L. 132-12 du présent code. »

Il va donc dans le sens de l'égalité professionnelle.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. Beaucoup a déjà été dit sur le temps partiel, au sujet duquel Mme la ministre avait annoncé en première lecture, ici comme au Sénat, son choix de procéder par la voie de la concertation avec les partenaires sociaux avant de prendre toute mesure législative. Elle a ainsi expliqué la raison pour laquelle le présent texte ne constitue pas le vecteur souhaitable pour traiter de cette question. Elle a d'ailleurs annoncé deux amendements gouvernementaux, qui vont dans le sens de cette exigence de dialogue social en fixant des rendez-vous constituant des échéances.

Je ne répéterai pas, pour chacun des amendements suivants portant sur le temps partiel, ces arguments, qui ont conduit la commission à rejeter celui-ci.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Je voudrais essayer de démontrer à Mme Jacquaint en quoi cet amendement me paraît superfétatoire.

L'article L. 132-27, sixième alinéa, prévoit déjà une négociation annuelle obligatoire sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de

les atteindre. En outre, le code du travail permet déjà aux entreprises comme aux branches de négocier sur le thème de la mise en place du temps partiel.

Je suis donc défavorable à l'amendement.

Mme la présidente. La parole est à Mme Martine Lignières-Cassou.

Mme Martine Lignières-Cassou. L'amendement de Mme Jacquaint va pourtant exactement dans le même sens que ceux présentés par le Gouvernement un peu plus tôt.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Non, car les amendements du Gouvernement portaient sur la négociation spécifique à l'égalité salariale et non pas au temps partiel.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 33.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je mets aux voix l'article 4, modifié par les amendements adoptés.

(L'article 4, ainsi modifié, est adopté.)

Mme la présidente. Nous passons aux amendements portant articles additionnels après l'article 4.

Après l'article 4

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 51.

La parole est à Mme Martine Lignières-Cassou, pour le soutenir.

Mme Martine Lignières-Cassou. Nous savons que les salariés pauvres sont en majorité des femmes qui travaillent à temps partiel. Nous n'en avons pas fini avec ce travail à temps partiel, d'autant qu'il se développe dans des secteurs non soumis à la concurrence mondialisée : distribution, commerce ou nettoyage. Nous proposons que les heures complémentaires donnent lieu à une majoration de salaire d'au moins 25 % quand elles concernent les salariés subissant le temps partiel.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. Les heures complémentaires s'intègrent dans des dispositifs spécifiques de temps partiel et ne donnent lieu, à ce titre, à aucune majoration. C'est l'économie d'ensemble du régime. Je ne reviendrai pas, par ailleurs, sur l'argumentation que j'ai développée s'agissant du temps partiel, qui a également conduit la commission à rejeter cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Défavorable pour les mêmes raisons.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 51.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 47.

La parole est à Mme Martine Lignières-Cassou, pour le soutenir.

Mme Martine Lignières-Cassou. Nous présentons l'amendement n° 47 dans le même état d'esprit : les salariés à temps partiel doivent bénéficier de majorations pour les heures complémentaires au même taux que les salariés à temps complet.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. Même avis que sur l'amendement précédent.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Défavorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 47.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 48.

La parole est à Mme Martine Lignières-Cassou, pour le soutenir.

Mme Martine Lignières-Cassou. Le temps partiel subi est vraiment un fléau. L'amendement n° 48 tend à créer un droit de refus du salarié travaillant à temps partiel – qui est, dans 80 % des cas, une salariée – d'effectuer des heures complémentaires ou d'accepter une modification de ses horaires ou de son temps de travail. Et nous demandons que ce droit soit porté à sa connaissance pour qu'il puisse être effectif.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. Je ne reprendrai pas l'argumentaire sur l'opportunité d'aborder la question du temps partiel à travers le présent texte, mais je soulignerai l'inopportunité de l'amendement.

D'ores et déjà, le droit du travail comporte des dispositions réglementant la durée du travail des salariés à temps partiel. Dans tous les cas, le contrat à temps partiel est écrit et mentionne notamment la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Mme Muguette Jacquaint. Ce n'est pas respecté !

M. Édouard Courtial, rapporteur. En outre, selon un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 6 avril 1999, la répartition du travail telle qu'elle est prévue en application de l'article L. 212-4-3 du code du travail constitue un élément du contrat de travail à temps partiel et ne peut être modifiée sans l'accord du salarié.

Pour ces raisons, la commission a rejeté cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Le code du travail définit des cas légitimes de refus du salarié de modifier ses horaires de travail ou leur répartition, ou de faire des heures complémentaires sans encourir une sanction ou un licenciement : obligations familiales impérieuses, suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, période d'activité chez un autre employeur ou d'exercice d'une activité professionnelle non salariée. La loi dispose, en effet, que le contrat de travail doit définir les conditions de recours aux heures complémentaires, ainsi que les conditions pouvant justifier la modification de la répartition de la durée du travail. La législation sur ce point apparaît comme suffisamment protectrice pour les salariés à temps partiel. Sa modification ne nous semble donc pas justifiée. C'est pourquoi l'avis du Gouvernement est défavorable.

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguette Jacquaint.

Mme Muguette Jacquaint. Le salarié est peut-être protégé par la loi s'il refuse un changement d'horaire, que, malheureusement, il se voit souvent imposer la veille pour le lendemain. Pourtant, je ne suis pas sûre que son refus n'entraîne

pas son licenciement. Il n'aurait pas été inutile de rappeler ce droit, ne serait-ce, madame la ministre, que pour y montrer votre attachement. Pour ma part, je voterai cet amendement.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 48.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 49.

La parole est à Mme Martine Lignières-Cassou, pour le soutenir.

Mme Martine Lignières-Cassou. Le délai de prévenance vis-à-vis des salariés à temps partiel doit respecter la règle de sept jours. Or cette dernière est aujourd'hui mise à mal par la multiplication des dérogations par voie conventionnelle réduisant ce délai jusqu'à trois jours. Comment, dans ces conditions, concilier vie familiale et vie professionnelle ?

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. L'article L. 212-8 du code du travail encadre strictement la possibilité de réduire le délai de prévenance. Les garanties sont nombreuses : d'abord, les conditions sont fixées par convention collective ou accord collectif ; ensuite, la réduction doit être justifiée par les caractéristiques particulières de l'activité ; enfin, le salarié doit bénéficier de contreparties.

Là encore, on peut discuter de l'opportunité d'aborder le temps partiel dans ce texte. C'est la raison pour laquelle la commission a rejeté l'amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Le délai de prévenance est un dossier extrêmement lourd. Dans certaines activités notamment, que nous connaissons bien, madame la présidente, ce délai n'est pas toujours simple à observer. Je pense aux services à la personne, où les impératifs d'assistance s'en accommodent difficilement. Pour autant, la mise en œuvre de ce délai réduit, en application de l'article L. 212-4-3, est encadrée par l'exigence que cette réduction résulte d'un accord collectif prévoyant vraiment des contreparties. Il appartient aux partenaires sociaux de déterminer si cette réduction est justifiée ou de nature à porter préjudice aux salariés à temps partiel, auquel cas ils peuvent décider de maintenir le délai de sept jours.

En tout état de cause, les partenaires sociaux peuvent négocier librement des délais de prévenance plus longs, qui seraient adaptés secteur d'activité par secteur d'activité. C'est la raison pour laquelle je suis défavorable à l'amendement.

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguette Jacquaint.

Mme Muguette Jacquaint. En matière de délai de prévenance, la justification vaut à la fois pour le salarié et pour l'employeur. En cette période de fêtes, où l'activité commerciale est beaucoup plus importante dans les grands magasins, le délai de prévenance de trois jours n'est jamais respecté. Pire, sans laisser de trace écrite, on dit clairement à la salariée : « Si tu ne viens pas demain, tu peux prendre la porte ! » Il me semble donc très important que vous acceptiez cet amendement, madame la ministre.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 49.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Mme Muguetta Jacquaint. C'est incroyable !

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 64.

La parole est à Mme Martine Lignières-Cassou, pour le soutenir.

Mme Martine Lignières-Cassou. Toujours dans le même esprit, cet amendement tend à confier de nouveau aux accords de branche le soin de réglementer les dérogations au délai de prévenance. L'ouverture de cette responsabilité aux accords d'entreprise risque en effet d'aggraver la précarisation des salariés à temps partiel, et notamment des femmes, puisque ce sont elles qui travaillent majoritairement à temps partiel.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. La commission a rejeté cet amendement pour les mêmes raisons que pour les autres amendements relatifs au temps partiel.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Défavorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 64.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 52.

La parole est à Mme Martine Lignières-Cassou, pour le soutenir.

Mme Martine Lignières-Cassou. Comme le travail à temps partiel est le plus souvent subi et non choisi, nous demandons à ce que les travailleurs soumis à ce régime se voient proposer en priorité les heures supplémentaires.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. La commission a rejeté cet amendement, pour les mêmes raisons que précédemment.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Le nouveau dispositif des « heures choisies », déjà encadré par un accord collectif, ne nécessite pas, pour sa mise en œuvre, la création d'une nouvelle clause obligatoire. Je rappelle que les salariés à temps partiel qui souhaitent travailler davantage, en accord avec leur employeur, peuvent augmenter le volume d'heures de travail fixé dans le contrat de travail par un avenant à celui-ci.

Je ne suis donc pas favorable à cet amendement.

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguetta Jacquaint.

Mme Muguetta Jacquaint. Vous dites, madame la ministre, que les salariés à temps partiel qui veulent travailler davantage le peuvent ! Mais savez-vous combien demandent à travailler à temps complet ? Leur salaire ne leur permet pas de vivre. Or il ne leur est proposé, en fonction de la charge de travail, que des heures supplémentaires.

Vous ne voulez pas aller au fond du problème : le travail à temps partiel est un travail précaire imposé et fait beaucoup de ravages.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 52.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 50.

La parole est à Mme Martine Lignières-Cassou, pour le soutenir.

Mme Martine Lignières-Cassou. Cet amendement tend à permettre de concilier l'exercice d'une activité professionnelle à temps partiel avec celui de la responsabilité familiale : il a pour objet de mieux encadrer les accords sur l'organisation du temps partiel en limitant l'amplitude horaire de travail dans une journée.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. La commission a décidé de ne pas revenir sur ces dispositions, d'ailleurs introduites par la loi Aubry II. Elle a donc rejeté cet amendement.

Mme Muguetta Jacquaint. Il n'est jamais trop tard pour bien faire !

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Avis défavorable. Ces questions font actuellement l'objet de discussions au sein même des fédérations de syndicats et je sais, pour les avoir rencontrées, qu'elles sont très mobilisées sur ces sujets.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 50.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 46.

La parole est à Mme Martine Lignières-Cassou, pour le soutenir.

Mme Martine Lignières-Cassou. Cet amendement a pour objet de rendre dissuasive l'utilisation abusive des emplois à temps partiel.

La baisse des cotisations patronales a, nous le savons, favorisé le développement du travail à temps partiel. Leur majoration permettrait *a contrario* de freiner le phénomène. Nous proposons que, dans les entreprises où le nombre de salariés à temps partiel est au moins égal à 25 % du nombre total de salariés, les cotisations dues par l'employeur soient majorées de 10 %.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. Sans revenir sur l'inopportunité d'aborder la question du temps partiel à l'occasion du présent texte, je ne suis pas certain que des sanctions à l'égard des entreprises soient de nature à améliorer la situation des salariés. Avis défavorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. La mesure proposée dans cet amendement n'entre pas dans le cadre du présent projet de loi. Sur le fond, une augmentation du taux de cotisation patronale alourdirait le coût du travail et n'améliorerait donc pas l'offre d'emploi. Or, ne l'oublions pas, notre objectif est de permettre aux femmes comme aux hommes de trouver un travail.

Pour toutes ces raisons, je ne suis pas favorable à cet amendement.

Mme la présidente. La parole est à Mme Martine Lignières-Cassou.

Mme Martine Lignières-Cassou. Je me permets d'insister car l'expérience a montré que l'allègement des cotisations patronales portant sur les emplois à temps partiel favorise le développement du temps partiel. Lorsque nous avons

supprimé ces allègements par la loi sur les 35 heures, nous avons aussitôt constaté une régression du phénomène. Nous pouvons dès lors penser qu'une majoration des cotisations aurait un effet dissuasif.

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguette Jacquaint.

Mme Muguette Jacquaint. Nous voilà revenus au cœur du débat sur les trappes à bas salaires ! Les allègements de charges sociales ont, comme cela vient d'être dit, encouragé le travail à temps partiel. Si nous voulons, sinon y mettre un terme car, pour certaines personnes, c'est un choix, du moins enrayer sa progression car, malheureusement, ce mode de travail est le plus souvent imposé, nous devons prendre des mesures qui freinent le recours à ce type de travail. Celui-ci procure, en effet, des salaires de misère, de sorte que, aujourd'hui, on peut être salarié et pauvre !

Ce que nous voulons, c'est moins des paroles que des actes !

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 46.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Article 4 bis

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguette Jacquaint, inscrite sur l'article 4 bis.

Mme Muguette Jacquaint. L'article 4 bis représente une garantie importante pour intégrer la question du travail féminin dans les maisons de l'emploi.

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 ne fait plus du service des droits des femmes et de l'égalité une partie intégrante du service public de l'emploi. Il y a même eu, dans certains départements, madame la ministre, une baisse des moyens alloués aux centres d'information des droits des femmes.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Aux CIDF ?

Mme Muguette Jacquaint. Oui, et c'est très inquiétant.

Depuis la déconcentration et la globalisation des moyens de lutte contre le chômage de longue durée et des actions en faveur de l'insertion des publics en difficulté, il est écrit que le service des droits des femmes et de l'égalité doit être associé régulièrement à la préparation et au pilotage du programme globalisé de la politique de l'emploi.

Cette participation a d'ailleurs permis la définition d'un objectif de résultat quantifié visant à réduire le chômage de longue durée des femmes. Cette orientation définie depuis 2001 dans la stratégie d'action du service public de l'emploi est à ce titre conforme aux engagements pris aux travers des plans nationaux d'action pour l'emploi.

Il est, par conséquent, fondamental que le service des droits des femmes et de l'égalité reste membre à part entière du noyau dur du service public de l'emploi en tant que garant de la mise en œuvre d'une approche intégrée de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Mme la présidente. La parole est à Mme la ministre.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Comme je l'ai déjà rappelé au Sénat, le service des droits des femmes fait bien partie intégrante du service public de l'emploi.

Je profite de l'occasion pour rendre hommage à l'action des CIDF. J'ai personnellement souhaité leur présence sur les plateformes d'accueil et d'intégration car, comme cela a été fort bien indiqué dans le rapport de Mme Zimmermann, c'est souvent le seul endroit où l'on a l'occasion de rencontrer les femmes issues de l'immigration et les CIDF font un travail remarquable de sensibilisation aux droits des femmes.

Quant au budget, je l'ai reconduit à l'identique, consciente que j'étais de l'excellent travail réalisé.

Enfin, parallèlement à l'action menée par les CIDF, je souhaite doubler le nombre d'ateliers « santé ville » pour que, dans les quartiers, nous ayons un autre point de contact pour les femmes, notamment afin de mieux les informer sur la contraception.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'article 4 bis.

(L'article 4 bis est adopté.)

Après l'article 4 bis

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 24, portant article additionnel après l'article 4 bis.

La parole est à M. Pierre-Christophe Baguet, pour soutenir cet amendement.

M. Pierre-Christophe Baguet. Cet amendement tend à sensibiliser les inspecteurs du travail au rôle et aux objectifs du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle : cela leur permettra de mieux remplir leur mission de veille et de surveillance de la bonne application du code du travail et des lois et règlements relatifs au code du travail.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. Comme beaucoup de vos propositions, monsieur Baguet, celle-ci est louable mais elle ne relève pas de la loi.

Je rappelle que les inspecteurs du travail ont déjà de nombreuses compétences en la matière : ils ont le pouvoir de constater les infractions au principe d'égalité des rémunérations, de veiller au respect de l'ensemble des normes sociales, qu'elles soient d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle, et de constater les infractions relatives aux discriminations. Enfin, leur sont transmis les rapports de situation comparée dans les quinze jours après leur discussion.

La commission a rejeté cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Même si, sur le fond, je comprends parfaitement la volonté de M. Baguet, je vais, pour les mêmes raisons que la commission, être conduite à le rejeter : son amendement relève purement du domaine réglementaire.

Mme la présidente. La parole est à Mme Martine Lignières-Cassou.

Mme Martine Lignières-Cassou. Certes, la mesure proposée par M. Baguet relève du champ réglementaire, mais elle est intéressante.

Toutefois, je me demande quels inspecteurs du travail seraient en mesure d'effectuer de tels contrôles car leur nombre, malheureusement, n'augmente pas.

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguette Jacquaint.

Mme Muguette Jacquaint. Je fais le même constat : comme l'a rappelé M. le rapporteur, les inspecteurs ont déjà de lourdes tâches, mais – et ce n'est pas dévoiler un secret que de le dire –, ils font cruellement défaut. Personne ne peut l'ignorer !

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 24.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je pense que tout le monde sera d'accord pour que nous terminions l'examen du projet de loi, même si la séance devait être prolongée. *(Assentiment.)*

Avant l'article 5

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 28, portant article additionnel avant l'article 5.

La parole est à M. Pierre-Christophe Baguet, pour défendre cet amendement.

M. Pierre-Christophe Baguet. Il s'agit d'un amendement d'appel, visant à éviter que le travail à temps partiel ne donne lieu à des plages horaires fractionnées mais très longues dans la journée, afin de lutter contre les excès constatés en la matière.

L'employeur d'un travailleur à temps partiel ne doit pas pouvoir imposer à son salarié un emploi du temps attentatoire à la vie privée et familiale.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. La commission a rejeté cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Vous avez raison, monsieur Baguet, de vouloir mettre en avant la nécessaire articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Les accords de branche devront, une fois encore, mettre en avant cette nécessité. Certains secteurs, comme celui du nettoyage, réfléchissent actuellement à la situation. Tout le monde sait que les bureaux doivent être nettoyés la nuit et qu'il n'est pas simple pour des femmes habitant en grande banlieue de venir travailler tôt le matin ou très tard le soir. Des aménagements sont nécessaires. Des négociations ont commencé sur le sujet.

Quoi qu'il en soit, je suis défavorable à l'amendement.

Mme la présidente. La parole est à Mme Martine Lignières-Cassou.

Mme Martine Lignières-Cassou. Monsieur Baguet, je regrette que vous n'ayez pas soutenu tout à l'heure l'amendement, que j'ai défendu au nom du groupe socialiste, portant sur l'encadrement des amplitudes horaires.

Je partage votre préoccupation, mais, si j'ose dire, notre amendement était...

M. Pierre-Christophe Baguet. Dites qu'il était meilleur ! *(Sourires.)*

Mme Martine Lignières-Cassou. ... de meilleure facture. *(Sourires.)*

Mme la présidente. Si je comprends bien, madame Lignières-Cassou, vous soutenez l'amendement de M. Baguet.

Je mets aux voix l'amendement n° 28.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Article 5

Mme la présidente. L'article 5 ne fait l'objet d'aucun amendement.

Je le mets aux voix.

(L'article 5 est adopté.)

Après l'article 5

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 34, portant article additionnel après l'article 5.

La parole est à Mme Muguette Jacquaint, pour défendre cet amendement.

Mme Muguette Jacquaint. Cet amendement tend à permettre une meilleure indemnisation des salariés licenciés pour motif économique. Mais on nous dit déjà que le travail à temps partiel n'a rien à voir avec ce texte et qu'il s'agit d'un cavalier.

Dans ces conditions, je retire l'amendement, qui est un « cavalier ».

Mme la présidente. L'amendement n° 34 est retiré.

Article 6

Mme la présidente. L'article 6 ne fait l'objet d'aucun amendement.

Je le mets aux voix.

(L'article 6 est adopté.)

Mme la présidente. Nous passons aux amendements portant articles additionnels après l'article 6.

Après l'article 6

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 18.

La parole est à Mme Arlette Grosskost, pour le défendre.

Mme Arlette Grosskost. Je le retire.

Mme la présidente. L'amendement n° 18 est retiré.

Je suis saisie d'un amendement n° 19.

La parole est à Mme Arlette Grosskost, pour le défendre.

Mme Arlette Grosskost. La disposition que nous proposons reprend les termes de l'accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle du 1^{er} mars 2004 entre les hommes et les femmes.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. La commission a accepté cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Avis favorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 19.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 36.

La parole est à Mme Muguette Jacquaint, pour le défendre.

Mme Muguette Jacquaint. Je me suis déjà exprimée sur le principe de cet amendement à l'occasion d'un autre article.

Il vise à insérer, après l'article L. 322-11 du code du travail, un article L. 322-11-1 ainsi rédigé : « La baisse de l'activité au-dessous de la durée légale ne peut être imposée au salarié et ne saurait constituer ni une faute, ni un motif de licenciement. »

Cet amendement tend donc à protéger du licenciement les salariés qui ne voudraient pas se voir imposer un contrat à temps partiel.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. La commission a rejeté cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Avis défavorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 36.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 35.

La parole est à Mme Muguette Jacquaint, pour le soutenir.

Mme Muguette Jacquaint. Le travail à temps partiel peut parfois être choisi pour des raisons familiales ou personnelles.

Mais comme l'a fort bien souligné Mme Zimmermann, présidente de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, le temps partiel est souvent imposé dès l'embauche.

Le temps partiel conduit à des situations de précarité et de pauvreté, et je ne reviendrai pas sur tous les propos que nous avons tenus sur ce thème. Notre amendement tend à mieux protéger les salariés à temps partiel.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. La commission a rejeté cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Avis défavorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 35.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 26.

La parole est à M. Pierre-Christophe Baguet, pour le défendre.

M. Pierre-Christophe Baguet. L'amendement est défendu.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. La commission a rejeté cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Le Gouvernement souhaite que cet amendement soit retiré.

M. Pierre-Christophe Baguet. Soit ! Je le retire.

Mme la présidente. L'amendement n° 26 est retiré.

Mme Martine Lignières-Cassou. Je le reprends !

Mme la présidente. L'amendement n° 26 est repris par Mme Lignières-Cassou.

Vous avez la parole madame Lignières-Cassou.

Mme Martine Lignières-Cassou. Cet amendement semble aller dans le bon sens, dans la mesure où il permet que soient proposés en priorité à des salariés travaillant à temps partiel les postes à temps plein qui se libéreraient.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 26 repris par Mme Lignières-Cassou.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Après l'article 7

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 62, portant article additionnel après l'article 7.

La parole est à Mme Martine Lignières-Cassou, pour défendre cet amendement.

Mme Martine Lignières-Cassou. Les ambiances de travail où existe un harcèlement sexiste ou sexuel sont un frein à l'égalité professionnelle en général, et à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes en particulier.

La modification de l'article L. 122-46 du code du travail relatif au harcèlement moral permettra de mettre le droit français en conformité avec le droit européen. La France aurait dû transposer avant le 5 octobre 2005 la directive n° 2002/73 / CE du 23 septembre 2002.

De plus, la définition élargie du harcèlement sexuel a commencé à être mise en œuvre de façon implicite par la jurisprudence.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. L'interdiction du harcèlement sexiste est, en fait, déjà comprise dans celle du harcèlement moral.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Tout à fait !

M. Édouard Courtial, rapporteur. C'est une constante de la doctrine juridique et de la jurisprudence.

Aussi, la position de la France est-elle de considérer comme transposées les dispositions de la directive que vous évoquiez, qui définit le harcèlement fondé sur le sexe comme la « situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et en particulier de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Nous sommes là dans la définition même du harcèlement moral.

Le droit positif est donc en conformité avec la directive européenne. Il doit être bien clair que la victime bénéficie, à ce titre, des règles d'aménagement de la charge de la preuve.

Cet amendement est donc inutile. C'est ce qui a poussé la commission à le rejeter.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Après la réponse très complète de votre excellent rapporteur, j'ajouterai simplement que l'article L. 122-49 du code du travail sert à la transposition de la directive.

Le Gouvernement est défavorable à cet amendement superfétatoire.

Mme la présidente. La parole est à Mme Martine Lignières-Cassou.

Mme Martine Lignières-Cassou. Les femmes n'ont aucun intérêt à ce que soient confondus harcèlement sexuel et harcèlement moral. Ces deux formes de harcèlement existent et ne se confondent pas.

Il serait bon de maintenir la reconnaissance des deux types de harcèlement : sexuel et moral.

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguette Jacquaint.

Mme Muguette Jacquaint. Cet amendement est important. Nous sommes parvenus à élaborer une loi sur le harcèlement moral. Le harcèlement sexuel, ce n'est pas la même chose, et il n'est pas reconnu.

Le harcèlement sexuel est un facteur aggravant lorsque l'on parle d'égalité.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 62.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Article 9

Mme la présidente. Sur l'article 9, je suis saisie d'un amendement n° 10.

La parole est à M. le rapporteur, pour défendre cet amendement.

M. Édouard Courtial, rapporteur. Le Sénat a souhaité transformer le délai de trois mois qui liait la fin du congé parental d'éducation au début de la formation en délai liant l'embauche au début de la formation, de manière à garantir le caractère « initial » de la formation ainsi accordée au salarié et à laisser au salarié au chômage suffisamment de temps pour retrouver un emploi.

Cet amendement prévoit d'ajouter au délai établi au Sénat un nouveau délai qui préserve ce caractère incitatif, en liant le moment de la fin du congé et la formation, tout en étant suffisamment long pour laisser au salarié le temps de retrouver un nouvel emploi.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Le Gouvernement est favorable à cet amendement, car il permet de favoriser la réinsertion professionnelle du salarié et tend à limiter les effets d'aubaine en donnant plus de transparence et de clarté au dispositif.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 10.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. Je mets aux voix l'article 9, modifié par l'amendement n° 10.

(L'article 9, ainsi modifié, est adopté.)

Article 10

Mme la présidente. Sur l'article 10, je suis saisie de deux amendements identiques, n°s 11 et 38.

La parole est à M. le rapporteur.

M. Édouard Courtial, rapporteur. Il s'agit d'amendements de coordination.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Avis favorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix par un seul vote les amendements n°s 11 et 38.

(Ces amendements sont adoptés.)

Mme la présidente. Je mets aux voix l'article 10, modifié par les amendements adoptés.

(L'article 10, ainsi modifié, est adopté.)

Article 10 bis

Mme la présidente. Sur l'article 10 bis, je suis saisie d'un amendement n° 65 deuxième rectification.

La parole est à Mme la ministre, pour soutenir cet amendement.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Je reviens sur le sujet très important des enfants prématurés et grands prématurés, dont l'état nécessite une hospitalisation postnatale et qui représentent environ 7 % des naissances chaque année.

Les mères qui accouchent ainsi prématurément doivent surmonter un choc psychologique, les conséquences d'un événement personnel et physiologique qui, du fait de la grande médicalisation qu'il entraîne, évolue en un épisode qui peut leur être un peu extérieur et même quelquefois leur échapper.

Il convient de compenser, dans la mesure du possible, les risques de fragilisation des relations mère-enfant, qui sont le gage d'un développement psychologique harmonieux de l'enfant.

L'article 10 de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a institué pour les mères d'enfants prématurés, qui exigent une hospitalisation postnatale, un congé supplémentaire pour leur permettre d'être au plus près de leur enfant pendant l'hospitalisation de celui-ci. Mais, faute d'avoir été prévu dans le code de la sécurité sociale, ce congé n'était pas indemnisé.

Lors de la première lecture du présent projet de loi, au mois de juillet dernier, un amendement a permis de corriger, partiellement, les difficultés d'application. Récemment, afin d'en accélérer la mise en œuvre, un amendement au projet de loi de financement de la sécurité sociale a également été adopté.

Néanmoins, malgré toutes ces modifications, le dispositif ne s'applique qu'aux femmes salariées, fonctionnaires et exploitantes agricoles. C'est pourquoi le Gouvernement, pleinement conscient de l'intérêt d'un congé supplémentaire pour toutes ces mères qui travaillent quel que soit leur régime de sécurité sociale, estime nécessaire de parfaire le dispositif, en étendant le bénéfice du congé aux femmes artisans, industrielles, commerçantes, avocates, infirmières libérales, médecins et autres professionnelles de santé, qui, comme les autres, peuvent accoucher prématurément et doivent elles aussi faire face à l'hospitalisation de leur enfant.

Cet amendement a pour objet de modifier l'article 10 de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes

handicapées. Il élargit le champ du dispositif à l'ensemble des professions non salariées et détermine de façon plus précise dans les différents codes la durée de ce congé supplémentaire au regard des différentes durées et règles d'indemnisation existantes du congé de maternité.

Enfin, le dispositif s'appliquant déjà aux fonctionnaires par simple renvoi de leur statut à la législation de la sécurité sociale en matière de congé de maternité, il est proposé, pour des raisons de bonne administration, de supprimer les dispositions superfétatoires introduites dans les statuts des fonctions publiques par la loi de financement de la sécurité sociale.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. Cet amendement important vient à fort bon escient apporter une réponse à la question des congés de maternité en cas de naissance prématurée tout en sécurisant un dispositif imparfait issu de la loi du 11 février 2005 sur le handicap et du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2006. C'est la raison pour laquelle la commission l'a accepté.

Mme la présidente. La parole est à Mme Marie-Jo Zimmermann.

Mme Marie-Jo Zimmermann. Je tiens à vous remercier, madame la ministre, car votre amendement répond à une préoccupation bien réelle pour les mères d'enfants prématurés qui travaillent. À différentes reprises, j'ai eu l'occasion de poser des questions concernant ce douloureux problème. Votre proposition est donc tout à fait bienvenue et trouve parfaitement sa place dans ce texte.

Mme la présidente. La parole est à Mme Martine Lignières-Cassou.

Mme Martine Lignières-Cassou. Nous voterons l'amendement du Gouvernement car il assure l'égalité des droits entre les mères.

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguette Jacquaint.

Mme Muguette Jacquaint. Je partage ce point de vue.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 65 deuxième rectification.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. Je constate que le vote est acquis à l'unanimité.

L'article 10 *bis* est ainsi rédigé.

Après l'article 12

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 72, portant article additionnel après l'article 12.

La parole est à Mme Marie-Jo Zimmermann, pour soutenir cet amendement.

Mme Marie-Jo Zimmermann. La Délégation aux droits des femmes soutient l'amendement de M. Baguet et des membres du groupe UDF.

Le Gouvernement transmettra au Parlement, au plus tard le 1^{er} juin 2006, un rapport étudiant la possibilité de fractionner le droit au congé parental, et l'allocation qui l'accompagne, ou la période d'activité à temps partiel, de manière à ce que le salarié ou la salariée qui n'a pas usé de la totalité de son droit puisse en bénéficier au-delà du troisième anniversaire de l'enfant. Seront notamment pris

en compte la possibilité de bénéficier du droit à la prolongation, en cas de nécessité familiale, à tout moment, dans la limite de la période obligatoire de scolarisation et un transfert de ce droit en cas de démission et de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. La commission n'a pas examiné cet amendement. À titre personnel, je considère qu'il va dans le bon sens et j'y suis donc favorable.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Il s'agit d'une excellente suggestion. Le rapport proposé ne pourra qu'enrichir la réflexion du Gouvernement sur la révision engagée par la commission de la directive du 3 juin 1996 sur le congé parental. Avis favorable.

Mme la présidente. La parole est à Mme Martine Lignières-Cassou.

Mme Martine Lignières-Cassou. Cet amendement est issu d'une recommandation de la Délégation aux droits des femmes.

Mme la présidente. C'est la raison pour laquelle Mme Zimmermann l'a défendu !

Mme Martine Lignières-Cassou. C'est aussi la raison pour laquelle nous le soutenons pleinement.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 72.

(L'amendement est adopté.)

Article 12 *ter* A

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguette Jacquaint, inscrite sur l'article 12 *ter* A.

Mme Muguette Jacquaint. Il est toujours facile de remettre en question l'efficacité d'une mesure lorsque, malheureusement, les moyens pour la pérenniser sont inexistants.

Aujourd'hui, trois enfants sur dix entrent à l'école à deux ans. Cette proportion a tendance à baisser et elle est très variable d'un département à l'autre et même d'une ville à l'autre, en raison du nombre insuffisant d'écoles et d'instituteurs.

Tous les rapports le montrent, la préscolarisation est efficace. Plusieurs travaux scientifiques ont déjà prouvé qu'à court et moyen terme elle permet aux élèves de mieux réussir leur scolarité. Elle est efficace tant sur le plan de l'apprentissage de la lecture que sur celui de l'intégration sociale. L'effet positif est particulièrement sensible pour les élèves de milieux défavorisés qui sont avantagés principalement dans leur développement langagier par rapport aux enfants du même milieu mais scolarisés à trois ans. L'école maternelle offre alors à l'élève un champ d'expériences avec d'autres enfants de son âge, avec lesquels il va partager ses jeux, ses découvertes, des histoires. Dès le plus jeune âge, les capacités intellectuelles, la curiosité, le souci de l'autre, le désir d'apprendre sont présents ; aussi, l'école peut-elle et doit-elle apporter sa compétence spécifique.

Certes, on a pu contester l'efficacité de cette préscolarisation. Mais c'est surtout parce que toutes les écoles n'étaient pas prêtes à accueillir les enfants dans de bonnes conditions. Il faut en effet des locaux adaptés aux possibilités des tout-petits, qui respectent leur besoin d'isolement et d'échange, de calme et d'exubérance motrice. Cela suppose une organisation souple de la journée scolaire qui fasse alterner

moments de mobilisation cognitive et temps importants de jeux libres, ainsi que la mise à disposition d'un personnel compétent et en nombre suffisant.

Avec ce « cavalier » introduit au Sénat, on y renonce, et c'est fort regrettable.

Mme la présidente. Je suis saisie de trois amendements, n^{os} 12, 39 et 53, tendant à supprimer l'article 12 *ter* A.

La parole est à M. le rapporteur, pour soutenir l'amendement n^o 12.

M. Édouard Courtial, rapporteur. L'article 12 *ter* A vise, certes, à apporter une réponse à un problème légitime, mais il pose, dans les faits, plus de problèmes qu'il n'en résout. En effet, il a pour inconvénient majeur, comme l'a évoqué Mme la ministre en séance publique au Sénat, d'éloigner encore davantage de l'emploi les femmes qui prennent un congé parental alors que l'on sait combien ce problème est crucial aujourd'hui.

J'ajoute que le Premier ministre, lors de la conférence de la famille du 22 septembre dernier, a annoncé une réforme d'envergure du congé parental qu'il ne convient pas d'anticiper avec l'adoption de mesures par trop ponctuelles.

Pour toutes ces raisons, et bien d'autres encore, la commission a décidé, à l'unanimité, d'adopter cet amendement de suppression de l'article.

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguette Jacquaint, pour soutenir l'amendement n^o 39.

Mme Muguette Jacquaint. J'ai déjà défendu cet amendement qui pose le problème de l'accueil du jeune enfant dans mon intervention sur l'article. Il s'agit de permettre à une mère de concilier vie familiale et emploi. Pour cela, il faut davantage de lieux d'accueil des jeunes enfants.

Mme la présidente. La parole est à Mme Martine Lignières-Cassou, pour soutenir l'amendement n^o 53.

Mme Martine Lignières-Cassou. Mme Génisson a estimé, en commission, qu'il s'agissait d'un article ubuesque.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Le Gouvernement est favorable à ces amendements de suppression.

En ce qui concerne l'accueil du jeune enfant, madame Jacquaint, la volonté du Gouvernement est de laisser le choix. Les experts, en effet, ne sont pas unanimes sur le bien-fondé de la scolarisation à deux ans, et il suffit de se référer au rapport de la défenseure des enfants pour s'en convaincre.

C'est la raison pour laquelle le Gouvernement, lors de la conférence de la famille, a annoncé non seulement la création de places de crèches supplémentaires, mais également, comme vient de l'indiquer le rapporteur, un accompagnement de la maman qui souhaiterait réduire son congé parental à une année. L'articulation à trouver pour la mère entre les différents temps de vie est délicate ; elle doit trouver un équilibre entre son désir de s'occuper de son enfant, d'un côté, et, de l'autre, sa volonté de vivre une vie de femme engagée professionnellement. Nous devons donc proposer également des modes de garde différents pour que chacune, en fonction de ses choix personnels, puisse trouver la meilleure solution possible.

J'ai dit au Sénat que toute mesure qui a tendance à éloigner trop longtemps la mère de son activité professionnelle fonctionne comme une trappe à précarité profession-

nelle. Si nous voulons conserver notre spécificité française qui consiste à avoir le taux de femmes actives le plus élevé d'Europe et un taux de fécondité qui reste l'un des meilleurs d'Europe, il faut que nous nous en donnions les moyens. C'est la raison pour laquelle je suis favorable à ces amendements.

Mme la présidente. Je mets aux voix par un seul vote les amendements n^{os} 12, 39 et 53.

(Ces amendements sont adoptés.)

Mme la présidente. En conséquence, l'article 12 *ter* A est supprimé.

Après l'article 12 *ter* A

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n^o 66, portant article additionnel après l'article 12 *ter* A.

La parole est à Mme Arlette Grosskost, pour soutenir cet amendement.

Mme Arlette Grosskost. Cet amendement, à première vue curieux...

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Oui, cela s'appelle un « cavalier » !

Mme Arlette Grosskost. ... se justifie néanmoins, car il concerne beaucoup les femmes (*Rires et exclamations*),...

M. Édouard Courtial, rapporteur. Le lien est habile !

Mme Arlette Grosskost. ... d'autant qu'il leur revient, au premier chef, d'organiser la garde de leurs enfants. Lorsque l'on leur impose de travailler un lundi de Pentecôte, elles doivent, plus que les hommes, s'organiser en conséquence.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. N'exagérons pas !

Mme Arlette Grosskost. Le débat parlementaire qui a eu lieu lors de l'introduction d'un jour de solidarité en faveur des personnes âgées a mis en évidence la volonté d'une souplesse dans l'application de la suppression d'un jour férié, notamment pour faire face à ses difficultés techniques d'application dans certains secteurs comme l'hôtellerie ou la restauration, où l'on travaille en continu toute l'année ou les jours fériés. Imposer le lundi de Pentecôte relevait de la décision unilatérale de l'employeur et non de l'accord collectif. Il ressort notamment du rapport de Jean Leonetti qu'il convenait donc d'apporter une souplesse supplémentaire nécessitée par l'introduction de cette journée de solidarité.

Mme Martine Lignières-Cassou. Elle n'y croit pas elle-même !

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. La commission n'a jamais remis en cause le fait que le lundi de Pentecôte concernait aussi les femmes. Néanmoins, elle a considéré que cet amendement posait quelques difficultés.

D'abord, il semble prématuré, à ce stade, de légiférer sur cette question. Par ailleurs, le rapport Leonetti a mis en évidence la nécessité de préserver de la souplesse. Il convient, sur cette question, de laisser au dialogue social toutes ses chances sans en passer nécessairement par la voie législative. C'est la raison pour laquelle la commission a rejeté cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Vous imaginez aisément, madame la présidente, qu'en tant qu'ancienne secrétaire d'État aux personnes âgées comme vous-même, j'ai examiné attentivement cet amendement ! (*Sourires.*)

Pour autant, madame Grosskost, je crois que nous sortons de l'objet du texte. De là à dire que cet amendement est un « cavalier », c'est un pas que je ne franchirai pas. Je vous invite néanmoins à le retirer.

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguette Jacquaint.

Mme Muguette Jacquaint. Notre groupe était opposé à l'instauration de cette journée de solidarité dont le moins qu'on puisse dire, c'est qu'elle n'a pas connu un franc succès. Maintenant, vous en demandez l'assouplissement. Voilà qui est tout de même curieux !

Mme Arlette Grosskost. Je retire l'amendement.

Mme la présidente. L'amendement n° 66 est retiré.

Soit dit en passant, madame Grosskost, d'autres arguments quant au « cavalier » auraient pu être invoqués.

Article 12 ter

Mme la présidente. Sur l'article 12 ter, je suis saisie d'un amendement n° 13.

La parole est à M. le rapporteur, pour soutenir cet amendement.

M. Édouard Courtial, rapporteur. Amendement de précision.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Favorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 13.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. Je mets aux voix l'article 12 ter, modifié par l'amendement n° 13.

(L'article 12 ter, ainsi modifié, est adopté.)

Avant l'article 13

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 40, portant article additionnel avant l'article 13.

La parole est à Mme Muguette Jacquaint, pour défendre cet amendement.

Mme Muguette Jacquaint. Cet amendement tend à assurer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les instances professionnelles ou les instances de décision.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. La commission a rejeté cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Défavorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 40.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Article 13 bis

Mme la présidente. Sur l'article 13 bis, je suis saisie d'un amendement n° 14.

La parole est à Mme Marie-Jo Zimmermann, pour soutenir cet amendement.

Mme Marie-Jo Zimmermann. Je souhaiterais que les entreprises privées fassent un effort en ce qui concerne la représentation des femmes au sein des conseils d'administration, qui occupent une place symbolique. C'est pourquoi cet amendement entend préciser, comme pour les entreprises publiques, l'objectif à atteindre en matière de composition des conseils d'administration des sociétés anonymes. Il reprend exactement la rédaction de l'amendement adopté en première lecture par l'Assemblée nationale, contre l'avis du Gouvernement.

Son adoption marquerait symboliquement une avancée extraordinaire.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. Cet amendement volontariste doit être salué. C'est pourquoi la commission l'a adopté.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Il y a des moments où il nous faut montrer notre volonté, afin d'avancer ensemble. Fixer un objectif, au demeurant bien modeste, avec un taux de 20 %, qui n'a rien d'inatteignable, est un signe fort. C'est la raison pour laquelle je suis favorable à cet amendement.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 14.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. Je mets aux voix l'article 13 bis, modifié par l'amendement n° 14.

(L'article 13 bis, ainsi modifié, est adopté.)

Article 13 ter

Mme la présidente. Sur l'article 13 ter, je suis saisie d'un amendement n° 15.

La parole est à Mme Marie-Zo Zimmermann, pour défendre cet amendement.

Mme Marie-Jo Zimmermann. Madame la ministre, je vous remercie tout d'abord d'avoir donné un avis favorable à mon précédent amendement.

L'amendement n° 15, pour sa part, a pour objet de faire respecter sur les listes électorales la proportion de femmes et d'hommes de chaque collège électoral pour les élections aux comités d'entreprise. Il reprend l'amendement adopté en première lecture par l'Assemblée nationale.

Par rapport au texte très contraignant retenu par le Sénat, il prévoit deux éléments forts : un délai de cinq ans pour atteindre l'objectif fixé, une proportion de femmes et d'hommes sur les listes électorales équivalente à celle qui compose chaque collège électoral.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. Ce dispositif a en effet été adopté en première lecture à l'Assemblée nationale. Mais, après l'avoir étudié, il semble qu'il soit difficile à mettre en œuvre. À mon sens, il convient de privilégier dans un

premier temps un dispositif plus réaliste, qui aurait davantage de chance d'être appliqué, comme celui proposé par le Sénat. Aussi la commission a-t-elle décidé de rejeter cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Le Gouvernement va suivre la position de la commission et de votre rapporteur. La rédaction adoptée par le Sénat, avec son objectif d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes électorales, semble à ce stade plus réaliste.

Si nous pouvons être ambitieux dans nos objectifs, pour autant nous devons rester réalistes. Il importe que nous puissions traduire dans la pratique les mesures votées ici. Or, il me paraît plus difficile de le faire pour le mode de représentation que vous proposez, madame Zimmermann. Je vous invite donc à retirer l'amendement et à en rester à la rédaction du Sénat.

Mme la présidente. Retirez-vous votre amendement, madame Zimmermann ?

Mme Marie-Jo Zimmermann. Non, je souhaiterais que l'Assemblée puisse se prononcer. Je pense que ne pas franchir ce pas serait commettre une erreur.

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguette Jacquaint.

Mme Muguette Jacquaint. Comme l'amendement que j'ai défendu tout à l'heure, cet amendement vise à établir une meilleure représentation des femmes. Il me satisfait entièrement car, comme vous le dites, madame Zimmermann, il faut parfois être volontariste. Si nous ne l'avions pas été dans de nombreuses lois, nous aurions beaucoup moins progressé, même s'il reste beaucoup de chemin à faire. Je voterai donc l'amendement.

Mme la présidente. La parole est à Mme Martine Lignières-Cassou.

Mme Martine Lignières-Cassou. Je voterai également cet amendement, madame la présidente.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 15.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. En conséquence, l'article 13 *ter* est ainsi rédigé.

Article 13 *quater*

Mme la présidente. Sur l'article 13 *quater*, je suis saisie d'un amendement n° 16.

La parole est à Mme Marie-Jo Zimmermann, pour soutenir cet amendement.

Mme Marie-Jo Zimmermann. Il s'agit d'adopter le même dispositif que dans l'amendement n° 15 pour les délégués du personnel.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. Nous partageons tous les mêmes objectifs. Il s'agit simplement d'être réalistes. Or les dispositions proposées par le Sénat vont vraiment dans le bon sens et permettent surtout d'être mises en pratique. La commission a donc décidé de repousser cet amendement.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Le Gouvernement avait été très influencé à ce sujet par les sénateurs, qui avaient mis en avant le fait que la difficulté venait d'un manque total de réalisme.

Si, demain, les syndicats ont suffisamment de femmes à présenter aux élections, cette disposition ne me pose, sur le fond, aucun problème. Nous verrons bien quelle en sera l'efficacité. Pour l'heure, celle du Sénat me paraît plus ouverte, et susceptible d'être efficace immédiatement. Mais le Gouvernement s'en remet à la sagesse de l'Assemblée.

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguette Jacquaint.

Mme Muguette Jacquaint. Madame la présidente, je sais par expérience que les organisations syndicales ont bien souvent vite fait leur choix. Pour ce qui est des responsabilités, on demande beaucoup plus aux femmes qu'aux hommes. Quand une femme est appelée à avoir des responsabilités syndicales, viennent tout de suite des questions du genre : « Pourra-t-elle être là ce soir ? », « Sera-t-elle à la réunion ? » Laissons les femmes faire leurs choix et ne choisissons pas à leur place !

Par conséquent, je suis aussi favorable à l'amendement.

Mme la présidente. La parole est à Mme Marie-Jo Zimmermann.

Mme Marie-Jo Zimmermann. S'agissant du réalisme qu'invoquent nos chers collègues sénateurs, nous sommes dans la même configuration que pour les partis politiques.

Mme Muguette Jacquaint et Mme Martine Lignières-Cassou. Tout à fait !

Mme Marie-Jo Zimmermann. Souvenons-nous qu'ils leur avaient laissé à l'article 4 de la Constitution la possibilité de choisir. Nous voyons où nous en sommes aujourd'hui : notre assemblée est composée de 12,9 % de femmes. En 2003, ce même réalisme a abouti à appliquer la règle proportionnelle et paritaire non plus aux départements élisant trois sénateurs, mais à ceux en élisant quatre.

Si nous invoquons en permanence un réalisme de situation, nous n'avancerons pas. Les syndicats devraient, comme les partis politiques, être animés de la volonté de présenter davantage de femmes. Ils en comptent parmi leurs membres et il est tout de même malheureux que nous soyons obligés de prendre des dispositions pour aller plus loin dans la représentation des femmes au sein des entreprises, qui ont besoin d'en avoir parmi leurs délégués du personnel.

Mme la présidente. La parole est à Mme Martine Lignières-Cassou.

Mme Martine Lignières-Cassou. Nous avons vu le même argument de réalisme à l'œuvre à propos des partis politiques et des élections. Mais quand on veut trouver des femmes, on sait les trouver !

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Très juste !

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 16.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. En conséquence, l'article 13 *quater* est ainsi rédigé.

Article 15

Mme la présidente. Sur l'article 15, je suis saisie d'un amendement n° 63.

La parole est à Mme Lignièrès-Cassou, pour soutenir cet amendement de précision.

Mme Martine Lignièrès-Cassou. S'agissant des filières professionnelles, notre engagement doit se situer en amont : les pouvoirs publics doivent assurer un égal accès des femmes et des hommes.

Mme la présidente. Quel est l'avis de la commission ?

M. Édouard Courtial, rapporteur. Je rappelle simplement que le Sénat avait préféré aux termes d'« égal accès » aux filières professionnelles, ceux de « représentation équilibrée » en leur sein. Mme Esther Sittler, rapporteure de la commission des affaires sociales, avaient précisé, au cours de la séance publique du 12 juillet, que certains présidents de région l'avaient sollicitée pour que figurent les mots « plus équilibrée », car ils seraient autrement confrontés à des difficultés dans le cadre de l'apprentissage. Je rejoins le souci de pragmatisme qui avait été ainsi exprimé.

Néanmoins, le débat au Sénat n'avait pas permis de définir exactement la portée pratique de cette modification. C'est la raison pour laquelle je souhaiterais que le Gouvernement précise ce qu'il faut entendre par « représentation équilibrée », afin que ce dispositif ne reste pas un vœu pieu des présidents de région.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Le Gouvernement est défavorable à cet amendement.

Le qualificatif « équilibré » qui a été retenu prend sa source dans différents textes relatifs à l'accès des femmes à la prise de décision. Ce terme a été consacré par l'Union européenne et le Conseil de l'Europe dans la recommandation du 12 mars 2003 relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décisions politiques et publiques. La recherche de la décision équilibrée, c'est la recherche de la réduction des écarts entre le nombre de garçons et de filles, de femmes et d'hommes qui suivent ces formations, en tenant compte de leurs aptitudes, de leurs choix personnels et des conditions posées par leur environnement. Il reviendra aux régions de déterminer dans le cadre des plans régionaux de développement les formations professionnelles, les modalités et les objectifs chiffrés qu'elles se fixent pour traduire cet accès équilibré aux filières concernées.

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguette Jacquaint.

Mme Muguette Jacquaint. Entre les expressions « accès équilibré » et « égal accès », il y a une différence de taille. J'ai déjà eu l'occasion de dire que les filières proposées aux jeunes filles sont bien moins nombreuses que celles qui sont proposées aux garçons. Et elles n'ont même pas toujours le choix parce qu'il y a une culture, encore marquée en France, qui fait que l'on propose plus systématiquement certaines filières aux garçons. Cet amendement, en proposant qu'il y ait un « égal accès », n'a donc rien d'anodin.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 63.

(L'amendement n'est pas adopté.)

Mme la présidente. Je suis saisie d'un amendement n° 70.

La parole est à M. le rapporteur, pour le soutenir.

M. Édouard Courtial, rapporteur. Il s'agit d'un amendement rédactionnel.

Mme la présidente. Quel est l'avis du Gouvernement ?

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Favorable.

Mme la présidente. Je mets aux voix l'amendement n° 70.

(L'amendement est adopté.)

Mme la présidente. Je mets aux voix l'article 15, modifié par l'amendement n° 70.

(L'article 15, ainsi modifié, est adopté.)

Article 15 bis

Mme la présidente. L'article 15 bis ne fait l'objet d'aucun amendement.

Je le mets aux voix.

(L'article 15 bis est adopté.)

Explications de vote

Mme la présidente. Dans les explications de vote sur l'ensemble du projet de loi, la parole est à Mme Françoise de Panafieu, pour le groupe UMP.

Mme Françoise de Panafieu. Madame la ministre, il est vrai que, lorsqu'on parle de sujets aussi délicats et importants, le chemin est étroit. Nous l'avons d'ailleurs bien vu pendant ces dix dernières minutes. Nous avons eu tendance à tenir des propos jugés un peu maximalistes par certaines personnes, nous sommes fatigués – il est huit heures et quart – mais il est vrai aussi que nous en avons assez de voir les femmes piétinées. Nous voulons qu'elles avancent et que nos filles aient plus de facilités à avancer que nous, que ce soit dans le monde de l'entreprise ou dans le monde politique.

Le chemin est étroit, car il s'agit de ne pas nuire à la vie des entreprises : jusqu'à nouvel ordre, ce sont elles qui créent les emplois, et non pas l'État, et ce sont donc elles qui créent la richesse. Il faut faire en sorte qu'elles prennent en compte la juste revendication des femmes de vivre pleinement, en ayant toute leur place dans le monde économique d'aujourd'hui. Et, par moment, il faut savoir se montrer volontariste.

Votre texte est bon, madame la ministre. Il comporte encore des imperfections mais il a été bien amélioré, en particulier sur des sujets aussi importants que le travail à temps partiel.

Mme Martine Lignièrès-Cassou. Hélas, non !

Mme Françoise de Panafieu. Il a été également amélioré lors de nos travaux en commission, et je remercie M. Courtial, qui a su tenir le cap.

Mme Marie-Jo Zimmermann. Très bien !

Mme Françoise de Panafieu. Il faudra revenir inlassablement sur le sujet. Du reste, vous avez promis qu'un rapport d'étape serait fait dans moins d'un an, ce dont nous nous réjouissons.

Pour toutes ces raisons, madame la ministre, le groupe UMP votera ce texte. Merci, en tout cas, de nous l'avoir présenté de cette manière. *(Applaudissements sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.)*

Mme la présidente. La parole est à Mme Muguette Jacquaint, pour le groupe des député-e-s communistes et républicains.

Mme Muguette Jacquaint. Cela fait des années que des initiatives parlementaires sont prises en faveur de l'égalité professionnelle et salariale. Or force est de constater que les choses évoluent très lentement.

Madame la ministre, j'aurais souhaité que l'on aille beaucoup plus loin sur la question de l'égalité salariale, qui est l'une des composantes de l'égalité professionnelle, et j'attendais cette deuxième lecture avec impatience, d'autant qu'à l'issue de la première lecture un certain nombre d'améliorations avaient été promises. Tel n'a malheureusement pas été le cas puisque vous n'avez pas voulu rendre cette loi plus contraignante.

Il faut noter la montée du travail précaire et du travail à temps partiel pour les femmes. Vous nous avez dit que des textes viendraient en discussion et je sais que la Délégation aux droits des femmes s'est penchée sur le sujet. La pauvreté dans laquelle vivent certaines femmes aurait dû inciter notre assemblée à faire plus sur le travail à temps partiel, mais vous refusez d'imposer des sanctions. Certes, quelques avancées ont été obtenues, mais pas assez pour nous convaincre de voter ce texte, ce que je regrette vivement car cela montre que nous n'avancions pas assez vite.

J'espère que d'autres textes ne tarderont pas à venir et qu'ils marqueront une véritable avancée en matière d'égalité professionnelle.

Mme la présidente. La parole est à Mme Martine Lignières-Cassou, pour le groupe socialiste.

Mme Martine Lignières-Cassou. Madame la présidente, je reconnais la qualité du travail accompli, tant par la Délégation parlementaire aux droits des femmes que par le rapporteur, ou encore par Mme la ministre dont je sais l'engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Merci, madame la députée !

Mme Muguette Jacquaint. C'est vrai !

Mme Martine Lignières-Cassou. Néanmoins, comme en première lecture, nous avons un sentiment de grande insatisfaction. Nous n'avons pas senti, en effet, que ce texte avait été amélioré sur le fond, la feuille de route étant pratiquement vide. En refusant de contraindre les entreprises à négocier, il est difficile d'avancer vraiment, en dépit des rapports d'étape et des éventuelles sanctions qui pourront intervenir à mi-parcours.

Cela fait trente ans que nous votons des lois en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération. Or, on le voit bien, depuis 1972, aucun progrès n'a été réalisé.

Certes, l'inégalité salariale est un aspect important de l'inégalité professionnelle, mais ce n'est qu'un aspect. Aujourd'hui, cette inégalité professionnelle flagrante se manifeste notamment à travers le recours pervers au temps partiel subi. Les travailleurs pauvres sont ainsi de plus en plus nombreux.

Au cours du débat, nous vous avons proposé des mesures visant à limiter le recours au travail à temps partiel, mais vous ne les avez pas retenues.

Pour toutes ces raisons, nous ne voterons pas le texte qui nous est présenté aujourd'hui.

Vote sur l'ensemble

Mme la présidente. Je mets aux voix l'ensemble du projet de loi.

(L'ensemble du projet de loi est adopté.)

Mme la présidente. La parole est à Mme la ministre.

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Madame la présidente, je tiens à remercier l'ensemble des parlementaires pour le travail accompli sur un texte qui présente de nombreuses avancées, notamment en ce qui concerne le congé de maternité, la qualité de la négociation dans son caractère « loyal et sérieux », le temps partiel, l'accès des femmes aux responsabilités. Ce sont autant d'éléments qui nous permettent de nous inscrire dans un long processus.

Le dernier texte de 2001 ne comportait pas d'objectif chiffré. Nous avons franchi ensemble une étape supplémentaire en en fixant un. De même, nous avons établi un calendrier précis, et ce sera le dernier avis avant sanction. Les marges de manœuvre sont étroites si l'on veut éviter de pénaliser des entreprises dont les charges sont élevées, tout en favorisant l'égalité professionnelle.

Enfin, j'ai eu l'impression de rêver, ce soir, devant cet hémicycle : une présidente de séance, une ministre, huit députés femmes et quatre hommes...

Mme la présidente. Sans oublier le rapporteur ! *(Sourires.)*

Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Est-ce là un présage ? C'est peut-être un vœu en matière de parité. *(Sourires et applaudissements sur les bancs du groupe de l'Union pour un mouvement populaire.)*

Mme la présidente. Madame la ministre, lors du vote de la loi sur la parité, je me souviens qu'il y avait une présidente de séance, une présidente de commission et une ministre. *(Sourires.)*

2

ORDRE DU JOUR DES PROCHAINES SÉANCES

Mme la présidente. Mardi 13 décembre 2005, à neuf heures trente, première séance publique :

Discussion de la proposition de loi, adoptée par le Sénat, n° 2219, renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple :

Rapport, n° 2726, de M. Guy Geoffroy, au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République.

À quinze heures, deuxième séance publique :

Déclaration du Gouvernement préalable au Conseil européen des 15 et 16 décembre 2005 et débat sur cette déclaration.

Discussion du projet de loi, n° 2626, autorisant l'approbation de l'accord entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la Fédération de Russie relatif à certaines questions immobilières :

Rapport, n° 2711, de M. François Rochemboine, au nom de la commission des affaires étrangères.

Discussion du projet de loi, n° 2630, autorisant l'approbation de l'accord sur l'Office franco-allemand pour la jeunesse :

Rapport, n° 2712, de M. François Rochebloine, au nom de la commission des affaires étrangères.

Discussion du projet de loi, n° 2604, adopté par le Sénat après déclaration d'urgence, relatif à la sécurité et au développement des transports :

Rapport, n° 2723, de M. Dominique Le Mèner, au nom de la commission des affaires économiques, de l'environnement et du territoire ;

Avis, n° 2733, de M. Hervé Mariton, au nom de la commission des finances, de l'économie générale et du Plan.

À vingt et une heures trente, troisième séance publique :

Suite de l'ordre du jour de la deuxième séance.

La séance est levée.

(La séance est levée à vingt heures vingt-cinq.)

*Le Directeur du service du compte rendu intégral
de l'Assemblée nationale,*

JEAN PINCHOT



Prix du numéro : 0,90 €

(Fascicules compte rendu et amendements.)