

N° 3921

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958  
TREIZIÈME LÉGISLATURE

---

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 9 novembre 2011.

## RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES SUR LA  
PROPOSITION DE LOI *tendant à lutter contre la précarité professionnelle des  
femmes,*

PAR M. Christophe SIRUGUE,

Député.

---

---

Voir le numéro :

*Assemblée nationale* : 3795.



## SOMMAIRE

	Pages
<b>I.- LA PRÉCARITÉ PROFESSIONNELLE DES FEMMES S'AGGRAVE</b> .....	9
A. LES FEMMES VICTIMES DES TRANSFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	9
B. UN CONSTAT ALARMANT.....	12
<b>II.- LA NÉCESSITÉ D'UNE LÉGISLATION PROTECTRICE</b> .....	16
A. UN CONSENSUS POUR RÉPONDRE A L'URGENCE SOCIALE.....	16
B. LES MESURES PROPOSÉES.....	17
1. Renforcer les droits des salariées du secteur des services à la personne.....	17
2. Lutter contre le recours abusif au temps partiel.....	18
3. Favoriser l'insertion des femmes dans l'emploi durable.....	19
<b>TRAVAUX DE LA COMMISSION</b> .....	21
<b>I.- DISCUSSION GÉNÉRALE</b> .....	21
<b>II.- EXAMEN DES ARTICLES</b> .....	29
TITRE I : ENCADREMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES À LA PERSONNE.....	29
Chapitre 1 <sup>er</sup> : Renforcement des droits des salariés dans les services à la personne.....	29
<i>Article 1<sup>er</sup></i> : Création d'un label « inclusion sociale ».....	30
<i>Après l'article 1<sup>er</sup></i> .....	32
<i>Article 2</i> : Journée d'information sur les droits des salariés des services à la personne.....	32
<i>Article 3</i> (Article L. 7231-3 [nouveau] du code du travail) : Périodicité des visites médicales des salariés des services à la personne.....	34
Chapitre 2 : Conditions de mise en œuvre des mobilités professionnelles dans les services à la personne.....	38
<i>Article 4</i> (Article L.7231-4 [nouveau] du code du travail) : Accès à la formation professionnelle des salariés des services à la personne.....	38

TITRE II : LUTTE CONTRE LE TEMPS PARTIEL SUBI.....	39
<i>Article 5</i> : Condition d'octroi des marchés publics .....	39
<i>Après l'article 5</i> .....	40
<i>Article 6</i> (Article L.241-19 [nouveau] du code de la sécurité sociale) : Instauration d'un malus précarité.....	40
<i>Article 7</i> (Article L. 1243-8 du code du travail) : Majoration de la prime de précarité pour les salariés à temps partiel .....	41
<i>Article 8</i> (Articles L. 3123-16, L. 3123-19, et L. 3123-22 du code du travail) : Limitation de l'imprévisibilité du temps de travail des salariés à temps partiel .....	42
<i>Après l'article 8</i> .....	44
<b>TABLEAU COMPARATIF</b> .....	47
<b>ANNEXE AU TABLEAU COMPARATIF</b> .....	53
<b>AMENDEMENTS EXAMINÉS PAR LA COMMISSION</b> .....	55

*« Il existe une véritable urgence pour les pouvoirs publics à permettre à plus de 3 millions de femmes de sortir de l'enfermement dans la précarité et au-delà dans la pauvreté. »<sup>(1)</sup>*

Depuis les années 1960, les femmes ont massivement investi le marché du travail. D'abord portée par les Trente Glorieuses, leur insertion dans l'emploi a ensuite largement résulté du développement des activités tertiaires et de l'évolution du marché du travail dans les années 1980 et 1990 favorisant l'essor des contrats précaires. Aussi, bien que le pourcentage de femmes actives n'ait cessé de progresser dans notre pays, les écarts entre les hommes et les femmes en matière de taux d'emploi persistent – à hauteur de 12 points – et leur résorption n'est plus à l'ordre du jour : le temps partiel étant devenu un mode d'entrée privilégié des femmes sur le marché du travail, la progression de leur taux d'emploi est en effet désormais relativisée, voire annulée, si l'on raisonne en équivalent temps plein<sup>(2)</sup>.

**Sur les 4,6 millions d'actifs travaillant à temps partiel, 82 % sont des femmes.** Parmi ces actifs, l'INSEE en dénombre 1,4 million qui souhaiteraient travailler plus mais ne le peuvent pas, dont 76 % de femmes<sup>(3)</sup>.

Pour ces femmes, le temps partiel subi, associé à un travail non qualifié, à bas salaire, souvent instable (contrat à durée déterminée) et à horaires atypiques, va de pair avec une très grande précarité. L'emploi n'est plus un rempart contre la précarité, il est générateur de précarité. **La moitié des femmes qui travaillent à temps partiel gagnent moins de 750 euros par mois**<sup>(4)</sup>. Comment vit-on avec 750 euros par mois et des charges de familles ? Précaire, la situation de ces femmes peut à tout moment basculer dans la pauvreté. Il suffit parfois d'un rien, d'un accident de la vie, d'une rupture conjugale... Faut-il rappeler que les familles monoparentales sont constituées pour l'essentiel de femmes seules avec enfants, souvent conduites à accepter des emplois à la fois peu attrayants et insuffisamment rémunérateurs ?

---

(1) *Rapport d'information n° 3602 fait au nom de la Délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le temps partiel par Mme Marie-Jo Zimmernann, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 29 juin 2011.*

(2) *« La précarité des femmes sur le marché du travail », Françoise Milewski, Lettre de l'OFCE, n° 263, 30 juin 2005.*

(3) *« Une photographie du marché du travail en 2009, résultats de l'enquête Emploi », INSEE Première, n° 1331, janvier 2011.*

(4) *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, Brigitte Grévy, membre de l'Inspection générale des affaires sociales (juillet 2009).*

Si au moins ces emplois précaires s'inscrivaient dans des trajectoires menant à un emploi stable... Mais c'est tout le contraire ! Les études montrent qu'accepter un temps partiel contraint ne permet pas, à terme, d'accéder à un travail à temps plein, et que la faiblesse des qualifications n'est pas compensée par des efforts en matière de formation professionnelle : les femmes qui travaillent à temps partiel demeurent le plus souvent dans cette forme d'emploi, voire basculent vers l'inactivité <sup>(1)</sup>. La crise économique ne se limite pas en effet aujourd'hui à contraindre un certain nombre de salarié(e)s au chômage, elle contribue à maintenir une grande partie d'entre eux, d'entre elles en réalité, dans une forme de « **pauvreté laborieuse** ».

Certains secteurs d'activité illustrent parfaitement ce phénomène de « trappe à pauvreté », comme le secteur du nettoyage, celui de l'hôtellerie-restauration, de la grande distribution ou encore des services à la personne. Ce dernier secteur, dont le développement a été fortement favorisé par l'État, emploie plus de 86 % de femmes dont l'écrasante majorité travaillent à temps partiel <sup>(2)</sup>, le plus souvent avec des horaires atypiques et morcelés, pour des salaires très bas. Employées auprès de particuliers, ces femmes sont isolées professionnellement, privées de représentation syndicale, souvent ignorantes de leurs droits et des moyens de les exercer. Or, en l'absence de politique spécifique protégeant les salariés de ce secteur, cette situation est vouée à perdurer.

Le constat dressé ici est largement partagé. Il a fait l'objet de nombreux rapports, notamment du Conseil économique et social <sup>(3)</sup> ou des délégations de l'Assemblée nationale et du Sénat aux droits des femmes <sup>(4)</sup>. Il convient également de citer le rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes établi par Mme Brigitte Grésy en juillet 2009, dont seule une petite partie a été mise en œuvre <sup>(5)</sup>. Ces rapports formulaient cependant un certain nombre de propositions et de recommandations dont les pouvoirs publics, comme les partenaires sociaux, auraient opportunément pu se saisir.

---

(1) Lettre de l'OFCE n° 263, *op. cit.*

(2) Le rapport de 2008 du Conseil économique et social « Les femmes face au travail à temps partiel » chiffre à 65 % des femmes le nombre de celles travaillant à temps partiel dans le secteur des services à la personne et des services domestiques (Source : INSEE, Enquête emploi 2005 et mission INSEE du Conseil économique et social).

(3) « Les femmes face au travail à temps partiel », communication du Conseil économique et social présentée par Mme Geneviève Bel au nom de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, mars 2008.

(4) Voir notamment le rapport d'information sur le temps partiel de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente de la Délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (juin 2011)

(5) Seule la proposition visant à renforcer la place des femmes dans les instances de décision a abouti, via la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

Les femmes représentent aujourd'hui 47 % des actifs : il est vraisemblable que le sous-emploi et la précarité qui frappent une partie croissante d'entre elles ne resteront pas indéfiniment limités à cette moitié de la population active sans s'étendre à l'autre. Il est plus que temps aujourd'hui que le législateur prenne la mesure de ce phénomène et agisse concrètement tant pour limiter le recours abusif au temps partiel, que pour réaffirmer les droits des salariés en emplois précaires et favoriser, plus globalement, l'accès des femmes à l'emploi durable. Tel est l'objet de la présente proposition de loi.





## I.- LA PRÉCARITÉ PROFESSIONNELLE DES FEMMES S'AGGRAVE

Le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans, qui était de 40 % au début des années 1960, est aujourd'hui supérieur à 80 %. L'insertion massive des femmes dans l'emploi durant cette période est le résultat de nombreux facteurs, tant économiques (montée du salariat, développement des activités tertiaires) que culturels (fin de la norme de la femme au foyer, investissement dans le champ des études et de la sphère professionnelle).

Comme le fait valoir Mme Brigitte Grézy dans son rapport précité de juillet 2009, ce constat doit néanmoins d'emblée être nuancé car la hausse de l'emploi des femmes correspond essentiellement à du travail à temps partiel et s'accompagne en outre d'une bipolarisation croissante des emplois féminins entre emplois peu qualifiés et emplois qualifiés. Les femmes sont en effet surreprésentées dans les emplois non qualifiés et **30 % des femmes actives occupent un emploi sans qualification reconnue**. « *La fréquence de ces métiers tertiaires peu qualifiés dans l'emploi féminin va de pair avec l'ampleur du temps partiel, du sous-emploi et des bas salaires dans le salariat féminin* »<sup>(1)</sup>. Le secteur des services à la personne, qui demeurent l'apanage des femmes, illustre parfaitement le sort réservé à ces femmes avec une majorité de postes proposés de courte durée ou à horaires atypiques n'offrant que peu de perspectives de carrière.

### A. LES FEMMES VICTIMES DES TRANSFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Confrontée à un ralentissement de la croissance économique et une poussée du chômage, la France a vu se développer dès le début des années 1980 de nouvelles formes d'insertion dans l'emploi, notamment le temps partiel. Répondant à de nouvelles stratégies managériales visant à permettre aux employeurs de gérer la masse salariale et la durée du travail de manière plus flexible, l'essor du temps partiel a également été favorisé par les gouvernements successifs, qui le considéraient comme un moyen d'enrichir la croissance en emplois et de lutter contre le chômage. Au début des années 1990, plusieurs lois ont ainsi encouragé les employeurs à recourir au temps partiel en mettant en place des incitations sous forme d'exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale<sup>(2)</sup>.

Or, comme le souligne le rapport de la Délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes de juin 2011, en se développant, le travail à temps partiel n'a fait que renforcer la **concentration des emplois féminins dans un**

---

(1) *Rapport préparatoire à la concertation sur l'égalité professionnelle, op. cité.*

(2) *Voir notamment la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage et la loi n° 93-1313 quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.*

**nombre réduit de professions et de secteurs d'activité.** Les tableaux ci-après issus du rapport établi par Mme Brigitte Grésy sont à cet égard éloquentes.

***L'emploi des femmes selon les familles professionnelles***

*A. Les dix familles professionnelles où les femmes sont les plus nombreuses*

	Nombre (milliers)		Part (en %)	
	Ensemble	Dont femmes	De femmes	Dans l'emploi des femmes
T40 : Agents d'entretien	1 102	794	72,1	6,8
W00 : Enseignants	1 114	723	64,9	6,2
R10 : Vendeurs	893	677	75,8	5,8
P00 : Employés administratifs de la fonction publique	807	588	72,9	5,0
L00 : Secrétaires	508	497	97,9	4,2
V00 : Aides-soignants	495	458	92,5	3,9
L20 : Employés administratifs d'entreprise	551	435	78,9	3,7
V10 : Infirmiers, sages-femmes	487	433	88,9	3,7
T21 : Aides à domicile et aides ménagères	438	429	98,0	3,7
V40 : Action sociale, culturelle et sportive	598	400	66,9	3,4
<b>Total des familles professionnelles citées</b>	<b>6 993</b>	<b>5 434</b>	<b>77,7</b>	<b>46,4</b>
<b>Ensemble</b>	<b>25 174</b>	<b>11 707</b>	<b>46,5</b>	<b>100,0</b>

*B. Les dix familles professionnelles où les femmes sont majoritaires*

	Nombre (milliers)		Part (en %)	
	Ensemble	Dont femmes	De femmes	Dans l'emploi des femmes
T22 : Assistants maternels	400	398	99,4	3,4
T21 : Aides à domicile et aides ménagères	438	429	98,0	3,7
L00 : Secrétaires	508	497	97,9	4,2
L30 : Secrétaires de direction	85	82	96,8	0,7
V00 : Aides-soignants	495	458	92,5	3,9
V10 : Infirmiers, sages-femmes	487	433	88,9	3,7
T10 : Employés de maison	373	328	88,0	2,8
L10 : Employés de la comptabilité	392	337	85,9	2,9
T00 : Coiffeurs, esthéticiens	206	179	84,0	1,5
R00 : Caissiers, employés de libre service	269	220	82,4	1,9
<b>Total des familles professionnelles citées</b>	<b>3 651</b>	<b>3 355</b>	<b>91,9</b>	<b>28,7</b>
<b>Ensemble</b>	<b>25 174</b>	<b>11 707</b>	<b>46,5</b>	<b>100,0</b>

Source : enquête Emploi 2006, Insee ; Traitement DARES, France métropolitaine.

Il est vrai que, de manière concomitante à l'essor du temps partiel, on a assisté à l'expansion des métiers du tertiaire, et tout spécialement des services à la personne, les deux tendances se renforçant l'une l'autre. Neuf salariés à temps partiel sur dix travaillent ainsi aujourd'hui dans le secteur tertiaire, notamment

dans les services aux particuliers<sup>(1)</sup>. Avec la loi du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale, dite loi « Borloo », une nouvelle étape a en effet été franchie, le **secteur des services à la personne** affichant depuis une croissance de l'emploi de l'ordre de 5 % par an. Grâce à un dispositif d'aides très important représentant un coût annuel de l'ordre de 5 milliards d'euros, cette loi a permis de sortir les services à la personne de l'économie souterraine et de faire accéder à l'emploi de nombreuses femmes peu ou pas qualifiées.

La nature et la qualité de ces emplois n'en posent pas moins problème. Les conditions de travail et de salaires sont difficiles (travail discontinu, travail le dimanche, variabilité des horaires, isolement), sans compter qu'ils participent au maintien des femmes dans la sphère des emplois « domestiques », peu qualifiés et peu valorisés.

A cet égard, une **professionnalisation du secteur** apparaît indispensable afin de permettre la constitution de trajectoires vers des emplois plus stables, une meilleure organisation du temps de travail, le développement de filières de formation et de la validation des acquis de l'expérience, des rémunérations prenant en compte les compétences, *etc.* Cette professionnalisation est demandée depuis plusieurs années, elle figurait notamment dans le rapport de septembre 2008 de l'Inspection générale des finances « Les services à la personne : bilan et perspectives »<sup>(2)</sup>. Soulignant la nécessité de « *doper la qualité des emplois créés* » dans ce secteur, l'auteur du rapport estimait que l'État pouvait (et devait) mettre en place rapidement un dispositif de formation attractif pour les salariés des services à la personne et œuvrer en faveur du développement du système « temps partiel – temps plein » conçu par la Fédération nationale des services à la personne visant à permettre aux salariés à temps partiel souhaitant travailler à temps plein d'être payés à temps plein pendant un an pour se former dans les périodes où elles ne travaillent pas.

Au-delà cependant des progrès évidents susceptibles d'être réalisés dans le secteur des services à la personne, demeure la question du **temps partiel subi**, non seulement dans ce secteur, mais également dans beaucoup d'autres comme le nettoyage, le commerce ou l'hôtellerie-restauration où les entreprises n'embauchent quasiment plus qu'à temps partiel pour pourvoir les postes ne nécessitant pas de qualifications particulières. Comme l'indique la Délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes dans son rapport précité, « *dans ces différents secteurs et pour les salariés concernées, il ne peut être question d'un choix. Ce sont des emplois à temps partiel à l'initiative de l'employeur pour lequel ce type d'emplois est devenu la norme* ».

---

(1) Rapport préparatoire à la concertation sur l'égalité professionnelle, *op. cité.*

(2) Document d'orientation établi par Mme Michèle Debonneuil, inspectrice générale des Finances, n° 2008-M-024-01.

Qu'elles soient motivées par la recherche de flexibilité ou de gains de productivité ou par le recours à une variable d'ajustement de la masse salariale qui ne passe pas par des licenciements, les stratégies managériales de substitution des emplois stables par des emplois précaires se sont largement diffusées, profitant, dans ces secteurs, de la faiblesse du taux de syndicalisation et de l'atomisation de l'emploi, ne permettant pas une réelle défense des salariés. Au temps partiel se conjugue alors d'autres facteurs de précarité et c'est ainsi que l'on observe les plus fort taux de temps partiel chez les bénéficiaires de contrats à durée déterminée, les intérimaires et les personnes en contrats aidés (56 %).

## B. UN CONSTAT ALARMANT

Le risque majeur pour les salariées à temps partiel reste la précarité et, au-delà, la pauvreté, dans laquelle elles peuvent basculer à tout moment. D'après l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, **parmi les salariés qui travaillent à temps partiel toute l'année, 38 % sont considérés comme économiquement pauvres** <sup>(1)</sup>. La crise économique que nous traversons risque à cet égard d'avoir des conséquences dramatiques pour les femmes précaires. En effet, si, dans un premier temps, les femmes semblent avoir mieux résisté à la crise économique que les hommes <sup>(2)</sup>, l'ajustement se traduit désormais pour elles par une réduction des horaires, générant plus de sous-emploi, plus de précarité et plus de pauvreté.

### • *La proportion de femmes à temps partiel subi augmente*

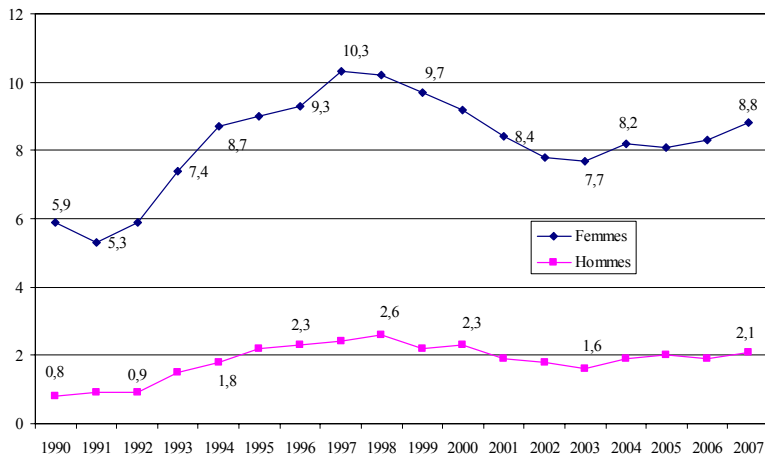
L'édition 2011 de l'enquête *Emploi et salaires* de l'INSEE estime à **1,4 million les salariés à temps partiel en situation de sous-emploi**, c'est-à-dire souhaitant travailler plus, disponibles pour le faire, mais qui n'en ont pas l'opportunité. Parmi ces salariés à temps partiel « subi », 76 % sont des femmes. Encore ce chiffre est-il vraisemblablement sous-estimé puisqu'il ne tient pas compte des femmes qui, tout en désirant travailler plus, ne le peuvent pas pour des raisons personnelles ou familiales (garde d'enfants par exemple).

---

(1) Il s'agit d'une mesure de la pauvreté individuelle, indépendamment des revenus du ménage. Source : « Evolution de la pauvreté, impact des politiques d'emploi et des transferts sociaux », *Les Travaux de l'Observatoire, 2007-2008*.

(2) Le taux de chômage des femmes a moins augmenté que celui des hommes au début de la crise et, parallèlement, le taux d'emploi à temps partiel des femmes a progressé.

*Évolution de la part des temps partiels subis dans l'emploi (en %)*



*Taux de sous-emploi selon la catégorie socioprofessionnelle, l'âge, le sexe, la nationalité et le diplôme*

	Ensemble	Hommes	Femmes
Ensemble	5,5	2,5	9,0
De 15 à 29 ans	8,3	4,5	12,8
De 30 à 39 ans	5,0	2,2	8,3
De 40 à 49 ans	5,3	1,7	9,2
De 50 à 59 ans	4,3	2,0	6,9
A partir de 60 ans	2,8	1,6	4,1
<b>Diplôme le plus élevé obtenu</b>			
Sans diplôme ou CEP	8,1	3,5	13,9
Brevet des collèges	6,7	2,8	10,6
CAP, BEP...	5,3	2,0	10,5
Baccalauréat ou brevet professionnel	6,1	2,9	9,3
Bac + 2	3,8	1,9	5,4
Diplôme supérieur	3,4	2,0	4,7
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>			
Artisans, commerçants	2,2	1,8	3,1
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1,9	1,3	2,9
Professions intermédiaires	3,5	2,0	5,0
Employés	11,3	5,1	13,1
Ouvriers	3,7	2,4	9,9
<b>Nationalité</b>			
Française	5,3	2,3	8,7
Étrangère	9,5	4,7	16,4

Source : INSEE – Enquête emploi 2007

Il convient également de souligner que bien que le temps partiel ait longtemps été présenté comme un moyen de permettre aux femmes de concilier harmonieusement vie professionnelle et vie familiale, seules 35,4 % des salariées à temps partiel évoquent des raisons familiales pour expliquer ce « choix ». La part de temps partiel est d'ailleurs plus importante chez les femmes de plus de 50 ans (31,6 %) que chez les 25-49 ans, qui doivent cependant faire face à des contraintes plus fortes en termes de conciliation vie privée/vie professionnelle.

Notons enfin qu'après un recul en 2007 et 2008 de la proportion des salariées à temps partiel, celle-ci augmente de nouveau depuis le début de la crise économique, la hausse la plus marquée concernant surtout les jeunes de moins de 25 ans où la part des salariées à temps partiel est passée de 32,1 % fin 2008 à 38,6 % fin 2009. Ce recours accru au temps partiel s'est donc fait au détriment de l'emploi à temps plein.

### • *Les conditions de travail des femmes se dégradent*

Au temps partiel subi et au maintien dans le sous-emploi, s'ajoute la question de la segmentation professionnelle des emplois féminins. Selon l'économiste Françoise Milewski, les femmes sont ainsi surreprésentées dans les catégories d'emplois peu qualifiés : elles occupent 61 % des cinq millions d'emplois peu qualifiés et 78 % des emplois non qualifiés <sup>(1)</sup>, avec tout ce que cela comporte en termes de conditions de travail et de rémunérations.

Les femmes sont, en effet, les plus concernées par la forte variabilité des horaires, les horaires atypiques et les bas salaires, facteurs préjudiciables tant à leur santé qu'à une articulation harmonieuse entre vie professionnelle et vie familiale. Le secteur des services à la personne est, là encore, particulièrement représentatif de cette double pénalisation des femmes par le recours au temps partiel (imprévisibilité du temps de travail, journées hachées, faiblesse de la rémunération) et l'absence de qualification reconnue pour une grande partie de ces métiers (faible accès à la formation continue, absence de mobilité professionnelle, dévalorisation sociale).

Le statut de ces salariées ne leur permet en outre pas d'accéder aux mêmes droits que les autres salariés : ainsi, les salariées du particulier employeur à temps partiel ne sont-elles pas suivies par la **médecine du travail** ! Enfin, lorsqu'elles ont accès à certains droits, il s'agit parfois de droits au rabais. Rappelons ainsi qu'en matière de **protection sociale**, l'obtention de droits est subordonnée à une condition de travail minimale, exprimée en salaire ou nombre d'heures <sup>(2)</sup>. A titre d'exemple, pour avoir droit aux indemnités journalières pendant les six premiers mois d'interruption de travail, l'assuré doit justifier d'avoir cotisé au cours des six

---

(1) Lettre de l'OFCE, op. cité.

(2) Pour ouvrir droit aux prestations en nature ou en espèce, l'assuré doit, au cours de la période de référence, avoir cotisé au titre des assurances maladies, maternité, invalidité et décès sur la base d'un salaire au moins égal à un montant fixé par référence au SMIC ou avoir effectué un nombre minimal d'heures de travail salarié ou assimilé.

mois précédant l'arrêt de travail pour une rémunération au moins égale à mille quinze fois le SMIC horaire ou, à défaut, avoir travaillé pendant au moins deux cents heures au cours des trois mois ou des quatre-vingt-dix jours précédant l'arrêt, c'est-à-dire à peu près 17 heures par semaine, une durée qui n'est pas atteinte par nombre de salariées à temps partiel. De même, les effets du temps partiel sur les **retraites** de ces femmes sont aujourd'hui dramatiques.

### • *La précarité et la pauvreté progressent*

Les contraintes que l'on vient d'évoquer pèsent encore plus sur certaines catégories de femmes, dont les situations sont plus fragiles. Il en va notamment ainsi des femmes chefs de **familles monoparentales**, ces dernières étant d'ailleurs dans neuf cas sur dix des femmes seules avec enfants<sup>(1)</sup>. Les femmes qui assument seules les charges familiales sont, en effet, le plus susceptibles de devoir accepter des offres d'emploi qui ne correspondent pas à leurs besoins ou qui se révèlent préjudiciables à leur santé ou à l'équilibre qu'elles recherchent entre vie professionnelle et vie familiale.

D'après l'économiste François Milewski, les femmes **immigrées**, qui sont parmi les plus éloignées de l'emploi, font également partie de ces publics les plus fragiles. Arrivées en France dans le cadre du regroupement familial, elles sont exposées à la perte de leurs droits sociaux en cas de séparation et sont majoritairement cantonnées aux emplois domestiques.

Enfin, les femmes **allocataires de minima sociaux**, qui constituent la catégorie la plus à la marge du marché du travail, cumulent quant à elles tous les facteurs de précarité (difficultés financières, professionnelles et familiales), qui ne sont qu'insuffisamment compensés par les prestations sociales. A cet égard, les effets de la mise en place du revenu de solidarité active (RSA) sur l'emploi des femmes devront être évalués, notamment afin de vérifier si le risque, craint par beaucoup, d'une « institutionnalisation » des emplois de mauvaise qualité, à temps partiel contraint et non qualifié, s'est ou non concrétisé.

**Aujourd'hui, sur les 3,7 millions de travailleurs pauvres<sup>(2)</sup>, 69,4 % sont des femmes.** Parallèlement, 22 % des femmes sont considérées comme économiquement pauvres contre seulement 9 % des hommes<sup>(3)</sup>. Il n'est donc pas exagéré de dire qu'aujourd'hui les femmes sont le nouveau visage de la pauvreté.

---

(1) Rappelons que l'allocation parent isolé est attribué à des femmes dans 98 % des cas.

(2) Personnes qui, tout en ayant travaillé une partie de l'année, vivent dans un ménage dont les revenus ne suffisent pas à offrir à ses membres un niveau de vie supérieur au seuil de pauvreté monétaire.

(3) Il s'agit d'une mesure de la pauvreté individuelle, indépendamment des revenus du ménage. Source : « Evolution de la pauvreté, impact des politiques d'emploi et des transferts sociaux », Les Travaux de l'Observatoire, 2007-2008.

## II.- LA NÉCESSITÉ D'UNE LÉGISLATION PROTECTRICE

### A. UN CONSENSUS POUR RÉPONDRE A L'URGENCE SOCIALE

En réponse au constat assez noir qu'il dresse de la précarité du travail féminin, le rapport de Mme Brigitte Grésy de juillet 2009 appelle dans ses conclusions à une « *revitalisation de la négociation collective sur le temps partiel* » mais plaide également en faveur de l'adoption d'un certain nombre de mesures législatives <sup>(1)</sup>. Le rapport insiste notamment sur la nécessité d'améliorer la qualité des emplois à temps partiel. A ce titre, l'auteure du rapporteur prône non seulement la mise en place de contreparties au travail à temps partiel sous forme de compensation salariale à négocier au niveau conventionnel (proposition 19), mais se prononce également en faveur d'une **modification législative permettant d'appliquer un taux de majoration de 25 % dès la première heure complémentaire** (proposition 20). Elle invite en outre les partenaires sociaux à **améliorer l'information des salariés sur les conditions d'accès à la formation** et à négocier un accès renforcé à la formation professionnelle des salariés à temps partiel (proposition 23).

On soulignera également que le rapport préconise d'impliquer les hommes dans la lutte en faveur de l'égalité professionnelle et de la résorption de la précarité, condition *sine qua non* d'un rééquilibrage entre sphère privée et sphère professionnelle tant pour les femmes que pour les hommes. Tout en insistant sur le rôle de l'État, Mme Brigitte Grésy juge indispensable un nouvel investissement des pères dans le soin de l'enfant : « *S'il importe certainement en premier lieu de développer les modes de garde pour les enfants de moins de trois ans et de mettre en place un service public de la petite enfance de qualité (...) le congé parental actuel, trop long et handicapant pour la carrière des femmes devrait être remplacé par un congé plus court, rémunéré de façon proportionnelle au salaire antérieur (80 %) et partagé entre les deux parents (la partie non utilisée étant alors perdue)* ».

Le rapport de la **Délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes** présenté en juin dernier par Marie-Jo Zimmermann se positionne clairement dans la continuité du rapport Grésy. Soulignant que le temps partiel n'est pas la bonne réponse aux obligations familiales qui pèsent sur les femmes et qu'il constitue aujourd'hui un mode de gestion de la main d'œuvre conduisant à la précarité et à la pauvreté, le rapport plaide en faveur d'un cadre juridique plus contraignant visant à rendre le temps partiel moins attractif pour les entreprises.

---

(1) On signalera à cet égard que seule la proposition de Mme Grésy visant à renforcer la place des femmes dans les instances de décision a abouti, via la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.



Parmi les mesures préconisées dans le rapport figurent notamment :

– le versement d'une **prime de précarité** au départ d'un salarié à temps partiel ;

– la **majoration pour heure complémentaire** dès la première heure dépassant la durée contractuelle ;

– la **suppression des dérogations** autorisant les interruptions d'activité de plus de deux heures dans la journée de travail ainsi que celles permettant de réduire le délai de prévenance en cas de changements d'horaires ou de durée du travail ;

– la **suppression de certains allègements de charges sociales** en cas d'utilisation abusive du temps partiel par les entreprises.

Le rapport recommande également que les accords collectifs en matière de durée du travail soient désormais négociés au niveau de la branche d'activité et non au niveau de chaque entreprise : *« si l'on peut admettre que les règles en matière de durée et d'organisation du travail peuvent relever prioritairement de la négociation entre les partenaires sociaux , cette négociation doit se situer au niveau de la branche d'activité et non de l'entreprise, afin de ne pas priver les salariés des entreprises dépourvues de représentants syndicaux, de toute possibilité de faire valoir ses droits (...) il faut donc revenir sur certains aspects de la loi du 20 août 2008 qui se sont révélés particulièrement préjudiciables aux femmes qui travaillent à temps partiel »*. En effet, dans de nombreux cas, la règle la plus protectrice édictée par la loi est écartée pour imposer des horaires et des conditions de travail qui peuvent être préjudiciables à la santé et à l'équilibre personnel des femmes concernées.

## **B. LES MESURES PROPOSÉES**

La présente proposition de loi, issue des réflexions et des diverses auditions menées par un groupe de travail sur la précarité professionnelle des femmes constitué au sein du groupe SRC de l'Assemblée nationale, a été nourrie de l'ensemble des travaux qui l'ont précédée : ses dispositions visent à apporter une réponse concrète au constat formulé dans les rapports précités et à mettre en œuvre plusieurs de leurs recommandations.

### **1. Renforcer les droits des salariées du secteur des services à la personne**

Le titre I<sup>er</sup> de la proposition de loi est axé sur le secteur des services à la personne. Il contient quatre mesures visant à contribuer à la professionnalisation des salariés de ce secteur et à améliorer leurs conditions de travail :

– la première mesure tend à créer un **label reconnaissant les efforts entrepris par les employeurs du secteur pour réduire la précarité** (meilleure gestion des horaires, réduction des temps partiels, *etc*). L’obtention de ce label pourrait en outre ouvrir droit à des réductions de cotisations patronales : votre rapporteur proposera un amendement en ce sens (**article 1<sup>er</sup>**) ;

– la deuxième mesure proposée vise à instaurer une **journée d’information des salariés sur leurs droits**, notamment en matière d’hygiène, santé et sécurité et de formation professionnelle. En l’absence de lieu de travail commun et de représentants du personnel, les informations sur leurs droits parviennent rarement aux salariés des services à la personne : l’organisation, sur le temps de travail, d’une journée d’information *ad-hoc* permettrait de compenser cette situation (**article 2**) ;

– la troisième mesure vise à garantir **l’accès des salariés des services à la personne à la médecine du travail** et à les faire bénéficier d’un suivi renforcé en posant le principe d’une visite médicale annuelle obligatoire. Là aussi, la spécificité du secteur, caractérisé par l’absence d’actions de prévention mises en œuvre sur les lieux de travail des salariés, nécessite une mesure adaptée (**article 3**) ;

– enfin, la quatrième mesure a pour objectif de permettre aux salariés de bénéficier des **dispositifs de formation professionnelle et de validation des acquis de l’expérience** : pour ce faire, il renvoie à des accords collectifs de branche le soin de définir des modalités concrètes de mise en œuvre de ces dispositifs dans le secteur des services à la personne (**article 4**).

## **2. Lutter contre le recours abusif au temps partiel**

Le titre II de la proposition de loi est, quant à lui, consacré à la lutte contre le temps partiel subi ; il repose sur quatre mesures visant à rendre moins attractif le recours au temps partiel et à prévoir des compensations pour les salariés concernés :

– l’**article 5** prévoit que soit désormais prise en compte dans les **critères d’attribution des marchés publics** la politique mise en œuvre par les entreprises pour réduire la précarité ;

– l’**article 6** instaure quant à lui un « **malus précarité** » en majorant de 10 % les cotisations patronales dues par les entreprises de plus de vingt salariés dont un quart du personnel est à temps partiel ;

– l’**article 7** prévoit le doublement de la **prime de précarité** due lors de la rupture d’un contrat de travail à durée déterminée lorsque le salarié licencié était employé à temps partiel ;

– enfin, l’**article 8** modifie trois articles du code du travail afin, d’une part, de majorer de 25 % les heures complémentaires dès la première heure effectuée au-delà de la durée de travail prévue au contrat et, d’autre part, de limiter les

souplesse prévues par le code permettant aux employeurs de déroger, par le biais d'accords collectifs de branche ou d'entreprise, aux dispositions encadrant les interruptions d'activité au cours d'une journée de travail et fixant un délai de prévenance minimal en cas de modification des horaires de travail.

### 3. Favoriser l'insertion des femmes dans l'emploi durable

Enfin, votre rapporteur souhaite vous proposer de compléter la présente proposition de loi en y insérant un **titre III relatif à l'articulation entre vie privée et vie professionnelle**.

En dépit des progrès accomplis dans la répartition des tâches domestiques et familiales entre les hommes et les femmes, progrès dont témoigne indirectement l'augmentation du taux d'emploi des femmes, les charges familiales continuent de peser de manière disproportionnée sur les femmes. Ainsi, la maternité constitue-t-elle encore un risque professionnel pour les femmes, alors que, pour les hommes, la paternité n'est pas considérée comme un élément pénalisant dans le déroulement de leur carrière, bien au contraire. De même, les femmes demeurent plus nombreuses à s'arrêter de travailler ou à réduire leur temps de travail pour des raisons familiales. Bref, les ajustements professionnels liés à la « parentalité » se reportent généralement sur les femmes.

Afin que celles-ci puissent parvenir, comme elles y aspirent, à concilier vie professionnelle et vie familiale, sans se retrouver soit cantonnées à la sphère domestique soit contraintes d'accepter des emplois précaires et mal rémunérés, il convient de mieux impliquer les hommes, les pères, dans la lutte contre la précarité professionnelle des femmes. En effet, comme le souligne Mme Françoise Milewski, « *la question de l'articulation des temps sociaux est essentielle, de sorte de ne pas encourager les hommes à allonger leurs horaires (pour gagner plus) et les femmes à les raccourcir (pour avoir du temps pour les enfants et la famille)* »<sup>(1)</sup>. Pour l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), il convient même d'aller plus loin et d'accélérer les mutations aujourd'hui à l'œuvre dans la société (implication des pères dans l'éducation des enfants, généralisation du congé de paternité) pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales<sup>(2)</sup>. Parallèlement, il semble indispensable de produire un effort supplémentaire en matière de structures d'accueil des enfants. Si la politique menée par la France en la matière est bien plus volontariste et favorable au travail des femmes que dans bien d'autres pays européens, il est clair que le développement de modes de garde collectifs en nombre et en qualité suffisants constitue un élément essentiel pour permettre aux femmes de s'insérer durablement dans l'emploi.

---

(1) Lettre de l'OFCE, op. cité.

(2) Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail, établi par Mme Brigitte Grévy, juin 2011.

La majorité des propositions émises en conclusion des différents travaux réalisés sur ce thème ayant un coût pour les finances publiques, votre rapporteur doit se limiter, dans le cadre de la présente proposition de loi, à demander au Gouvernement le dépôt de rapports examinant les pistes ainsi dégagées. Il vous proposera donc trois amendements en ce sens :

– le premier concerne l’**allongement du congé de paternité**, qui constitue une des solutions mises en avant pour neutraliser les discriminations à l’embauche liées à la maternité ;

– le second a trait à la mise en place d’un **congé parental d’éducation « partagé »**, susceptible d’être pris en alternance par les deux parents ;

– enfin, le troisième interroge le Gouvernement sur la création d’un véritable **service public de la petite enfance**.

## TRAVAUX DE LA COMMISSION

### I.- DISCUSSION GÉNÉRALE

*La Commission examine, sur le rapport de M. Christophe Sirugue, la présente proposition de loi au cours de sa séance du mercredi 9 novembre 2011.*

*Un débat suit l'exposé du rapporteur.*

**M. Dominique Dord.** Cette proposition de loi a le mérite de nous donner l'occasion d'évoquer un sujet – la lutte contre la précarité professionnelle des femmes – qui fait l'objet d'un consensus entre nous, le consensus, du reste, portant plus largement sur la nécessité de combattre la précarité professionnelle en général, et même la précarité tout court.

Toutefois, la teneur de l'exposé des motifs et des articles nous incite à repousser ce texte.

L'exposé des motifs, tout d'abord, balance entre déclarations de principe d'une grande naïveté et exagérations. Il est ainsi excessif de prétendre qu'« *aussi invraisemblable que cela puisse paraître, bénéficiaire d'un lieu de travail unique, d'un employeur unique, d'horaires stables et d'un contrat classique est devenu un privilège* ». Au reste, si chaque Français avait tout cela, c'est que tous seraient agents de la fonction publique : la stabilité serait alors maximale et la précarité réduite à son minimum.

De plus, alors que l'exposé des motifs énumère des éléments réels de précarité dans la vie professionnelle des femmes, la proposition de loi ne règle aucun de ces problèmes. Ainsi en ce qui concerne « *l'impact de la maternité sur le taux d'activité* », pour ne prendre que cet exemple.

Vous affirmez que la loi du 26 juillet 2005 sur le développement des services à la personne, défendue avec talent par Jean-Louis Borloo, a porté ses fruits puisqu'elle a « *permis de sortir les services aux particuliers de l'économie souterraine* », ce qui est vrai, et, ajoutez-vous, « *de faire entrer de nombreuses femmes peu ou pas qualifiées sur le marché du travail* », ce qui est également vrai. Dès lors, ne prenons pas le risque de nous priver des effets positifs de cette loi !

Posant que « *l'appartenance historique de ces tâches à la sphère domestique perpétue leur dévalorisation sociale* », vous n'apportez toutefois aucun élément permettant de corroborer ce qui n'est dès lors qu'une affirmation de principe. Cette affirmation est d'ailleurs une forme d'insulte pour toutes celles et tous ceux qui travaillent dans la sphère domestique, travail qui n'est en rien dévalorisant. Ce paragraphe a des relents idéologiques qui rendent la proposition de loi suspecte.

Enfin, l'exposé des motifs noircit le tableau. Les élus locaux savent que les emplois à domicile ont considérablement évolué : c'est que la nature même des tâches demandées a elle-même évolué en raison de l'augmentation des cas de dépendance. Les associations et les collectivités locales ont dû, en conséquence, modifier le recrutement des personnels, masculins en plus grand nombre qu'auparavant, et leur formation. On ne saurait toutefois en conclure que ces métiers seraient devenus plus pénibles que ceux de l'industrie.

L'élu local que je suis également a assisté depuis 2005, dans la ville d'Aix-les-Bains, à un développement de ces métiers : ils ont suscité la constitution de quatorze associations et la création de 285 emplois, des emplois autrefois inexistantes ou dissimulés. Ce sont autant de salariés qui en bénéficient.

S'agissant des articles de la proposition de loi, je tiens tout d'abord à noter que plus de la moitié est déjà satisfaite, par les textes en vigueur ou par la pratique existante. L'autre moitié, consacrée au temps partiel, affaiblirait celui-ci alors qu'il est une forme de précarité moins grave que le chômage. De plus, les mesures que vous préconisez ne reposent sur aucune étude d'impact.

Le label « Inclusion sociale » est une belle idée, mais satisfaite puisque l'Agence nationale des services à la personne, opérateur de l'État pour le développement de ces services, prend déjà en considération des critères de réduction de la précarité dans son contrat d'objectifs et de moyens 2010-2012. Quant à la visite médicale annuelle des salariés à temps partiel, elle est désormais prévue par la loi n° 2001-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail.

S'agissant de l'article 4, relatif aux accords collectifs de branche en matière de formation professionnelle, l'État met en œuvre les moyens nécessaires pour faciliter les négociations dans le secteur des services à la personne, négociations qui devraient déboucher prochainement sur l'adoption de conventions collectives. Et je tiens à rappeler, à propos de l'article visant à subordonner l'attribution de marchés publics à une clause sociale, que la réglementation relative aux marchés publics le permet déjà.

Quant au reste de vos propositions du titre II, tendant à combattre le temps partiel subi, elles sont très dangereuses, en particulier celle qui vise à majorer de 10 % les cotisations sociales : ne faisant aucune différence entre le temps partiel subi et le temps partiel choisi, cette mesure affaiblira à terme ce dernier, ce qui n'est pas, je pense, votre objectif. La majoration de 10 % à 20 % de l'indemnité de fin de contrat représenterait, quant à elle, un surcoût important pour les entreprises sans pour autant contribuer à améliorer le taux d'embauche en contrat à durée indéterminée ou en contrats moins précaires.

**M. Michel Issindou.** La proposition de loi décrit parfaitement la situation de ces millions de femmes qui exercent des emplois peu valorisés et mal reconnus. Le texte a le grand mérite de s'attaquer aux problèmes que connaissent hélas trop

bien les salariés de la grande distribution ou des entreprises de nettoyage, ou encore ceux à qui il revient de prendre en charge les personnes dépendantes : problèmes de santé au travail et de salaire, manque de reconnaissance, flexibilité excessive des horaires, etc.

Alors que, tous, nous souhaitons que les personnes âgées restent le plus longtemps possible chez elles, l'aide à domicile reste une activité peu considérée. Je reçois souvent des personnels qui, travaillant dans le cadre de l'Aide à domicile aux personnes âgées (ADPA) ou de l'Aide à domicile en milieu rural (ADMR), se plaignent du caractère morcelé de leur travail, du manque de reconnaissance et des salaires, qui dépassent de peu le SMIC. La proposition de loi prend en considération tous ces sujets.

Si nous voulons réussir la grande loi sur la dépendance que nous attendons toujours, outre l'aspect financier, il faut prendre en compte l'accompagnement de ces personnels, des femmes presque exclusivement, dont l'emploi du temps est éclaté sur toute la journée et qui doivent faire de longs déplacements, surtout en milieu rural, sans disposer le plus souvent d'un véhicule personnel. La présentation de ce texte offre au législateur l'occasion de reconnaître la pénibilité de leurs métiers et de leur faire savoir qu'il entend les protéger sur tous les points qui importent : rémunération, formation et santé.

Enfin, cette proposition de loi présente un grand intérêt pour les finances sociales. En effet, il vaut mieux conserver à domicile des personnes soutenues par des professionnels de qualité que de les envoyer à l'hôpital, voire dans des mouiroirs.

**M. le président Pierre Méhaignerie.** Sur cette proposition de loi comme sur les deux autres que nous examinerons ce matin, le président du groupe SRC aurait dû demander l'avis des organisations syndicales et professionnelles, conformément au protocole de consultation des partenaires sociaux adopté par l'Assemblée nationale.

D'autre part, nous légiférons beaucoup. Tous critiquent l'excès de législation et voici qu'on en remet une « couche » ! Si je partage l'essentiel des objectifs de Christophe Sirugue, j'estime toutefois qu'il est de la responsabilité des maires et des présidents de communautés d'assumer leurs responsabilités dans les domaines concernés par ce texte. En tant qu'élu local, je mets en application l'essentiel des mesures préconisées dans cette proposition de loi, notamment en matière de formation ou de santé. Ne demandons pas au législateur de se substituer aux maires, aux présidents de communautés de communes ou aux présidents de conseils généraux !

**Mme Anny Poursinoff.** Dominique Dord se félicite du nombre d'associations de services à la personne créées à Aix-les-Bains mais, si elles sont aussi nombreuses, c'est aussi que leurs animateurs veulent éviter d'atteindre le seuil de vingt salariés – et cela même dans le cadre de l'ADMR dont j'ai été

salariée pendant vingt ans. C'est pourquoi l'article 6 ne devrait pas être limité aux seules entreprises de plus de vingt salariés.

Christophe Sirugue fait bien de prévoir une indemnité de départ de 20 %, mais il devrait prévoir aussi une majoration des salaires des travailleurs à temps partiel. En effet, s'ils travaillent à temps partiel, c'est que leurs conditions de travail sont telles qu'ils ne pourraient le faire à temps plein.

D'autre part, s'agissant de la majoration de salaire de 25 % en cas d'heures complémentaires, il faut savoir qu'il s'agit souvent de travailleurs soumis à annualisation : les modifications d'horaires entrent dès lors dans le cadre horaire annuel, ce qui représente un obstacle à cette majoration.

Cela posé, cette proposition de loi est bienvenue, d'autant que le recrutement dans ce secteur est de plus en plus difficile. Il convient d'améliorer la situation de ces salariées. On ne saurait du reste comparer la pénibilité de leur travail à celle du travail dans l'industrie. Ce sont des salariées isolées, dont le travail est psychologiquement harassant car elles doivent s'occuper de personnes en grande difficulté. De plus, alors que les syndicats sont très présents dans le secteur industriel, ils sont absents des petites associations, où il est mal vu d'être syndiqué – j'en sais quelque chose !

**Mme Edwige Antier.** Nous pouvons remercier Jean-Louis Borloo de la loi de 2005 qui a permis de valoriser les métiers liés aux services à la personne.

La validation des acquis de l'expérience de ces personnels est à encourager avant de songer à l'instauration d'un label.

N'oublions pas, sous prétexte de lutter contre le temps partiel subi, que le temps partiel choisi évite aux femmes d'être écartées du monde du travail. Une mère s'arrêtera moins longtemps si on lui offre la possibilité d'effectuer un temps partiel en attendant de revenir à un plein-temps. Si les contraintes pesant sur le temps partiel sont alourdies, les employeurs en proposeront moins. Je connais des femmes qui prennent un congé parental faute de trouver un travail à temps partiel après leur congé maternité. Seul un temps partiel sur dix est subi.

**Mme Véronique Besse.** Nous sommes tous d'accord pour lutter contre la précarité professionnelle des femmes comme pour reconnaître que nous légiférons trop, monsieur le président. Mais ce n'est pas seulement aux collectivités locales de prendre leurs responsabilités, mais également aux partenaires sociaux. En effet, certaines des dispositions de cette proposition de loi, relatives notamment à la santé et aux horaires, pourraient être négociées dans le cadre des conventions collectives.

**M. Bernard Perrut.** Si l'objet de la proposition de loi est bon, elle suscite bien des interrogations.



Pourquoi le titre I<sup>er</sup> ne traite-t-il que des services à la personne, alors que chacun connaît les efforts fournis depuis de nombreuses années par le secteur associatif pour la formation et la prise en considération du personnel ?

Je m'interroge également sur la création d'un label « Inclusion sociale ». Le texte prévoit que c'est une commission de labellisation au sein de l'Agence nationale des services à la personne qui attribuera ce label aux entreprises ou associations « dont la gestion du personnel répond à des critères de réduction de la précarité » : quels seront ces critères et qui élaborera le référentiel ? Les organisations syndicales seront-elles associées à cette réflexion qui touche aux règles et aux conditions de travail des salariés ? Ne serait-il pas préférable de renforcer les conditions de renouvellement des agréments en prévoyant, à cette occasion, une meilleure évaluation des conditions de travail des salariés dans les organismes de services à la personne ?

S'agissant du titre II relatif à la lutte contre le temps partiel subi, je m'interroge sur les conditions d'octroi des marchés publics. Des clauses d'insertion sociale sont déjà autorisées : faut-il en rajouter pour lutter contre l'emploi précaire ? Sur quels critères déterminera-t-on qu'une entreprise recourt au travail précaire ? Quels seuils prévoir en nombre de salariés et d'heures de travail ? La complexité du dispositif pourrait nuire aux salariés eux-mêmes. Enfin, comment déterminer le « malus » précarité ?

La proposition de loi a du sens sur le fond mais n'est pas applicable en l'état. La place des familles monoparentales, et plus largement des femmes, dans la société n'est certainement pas ce qu'elle devrait être et l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée pose indéniablement problème, mais précisément, il conviendrait de réfléchir à ces sujets en dépassant la seule question des conditions de travail dans les services à la personne.

**M. Paul Jeanneteau.** Cette proposition de loi témoigne des bons sentiments qui animent Christophe Sirugue. Toutefois, ne surchargeons pas le droit du travail et le droit social ! Cessons d'encombrer la législation !

S'agissant de l'article 5, je rappellerai à mon tour que les marchés publics comportent déjà des clauses sociales : pourquoi en rajouter ? Ce serait charger la barque des services à la personne alors que ces secteurs emploient en grand nombre des salariés non qualifiés. Le meilleur moyen de casser cette dynamique est d'adopter la proposition de loi. L'enfer est pavé de bonnes intentions, monsieur Sirugue !

**Mme Michèle Delaunay.** Les réactions des députés de la majorité révèlent une fois de plus la distance existant entre les bonnes intentions et la volonté d'améliorer concrètement la situation.

Après la parution du livre de Mme Florence Aubenas, *Le Quai de Ouistreham*, j'ai interrogé, dans le cadre d'une question écrite, le ministre chargé du travail sur les visites médicales passées, ou non, par les vendeuses ou les

employées de ménage ; j'ai également interrogé M. Bernard Accoyer sur les horaires des femmes de ménage de l'Assemblée nationale. Pour toute réponse, le silence ! Ne nous en remettons pas pour d'éventuelles avancées à l'initiative individuelle ou à des accords d'entreprise : les salariés concernés n'ayant ni entreprise ni syndicats identifiables, il faut passer par la loi. D'ailleurs, ce sont les réformes que nous avons déjà votées qui nous imposent de recourir de nouveau à la loi. Soyons proactifs en donnant à ces métiers un cadre législatif.

**Mme Martine Billard.** Le débat est sans surprise. Chaque fois qu'il s'agit d'avancer vers l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ou de lutter contre la précarité liée au temps partiel imposé aux femmes, on nous répond, depuis des dizaines d'années, que ce n'est pas le moment ! Or la situation des femmes se dégrade. Aujourd'hui, huit embauches sur dix sont précaires – CCD ou intérim. C'est vrai que les CDI demeurent la majorité des contrats de travail mais il n'en est pas de même des embauches, où la précarité est devenue le cas le plus fréquent. Un temps partiel subi est certes préférable à l'éloignement du marché du travail mais il ne permet pas de vivre, surtout s'il est minime.

La précarité ne concerne pas seulement les services à la personne, mais également le commerce et le nettoyage. De plus, des secteurs comme l'hôtellerie changent de convention collective pour adopter celle qui protège le moins les salariés. C'est ainsi que les femmes de ménage de l'hôtel Novotel des Halles font grève parce que leur direction les a transférées de la convention collective de l'hôtellerie à celle du ménage, qui se borne strictement à l'application du code du travail.

Toute avancée est bonne à prendre. Seule une loi pourra inciter les entreprises à moins recourir au temps partiel. Refuser d'améliorer le droit du travail, c'est accepter que la situation de ces femmes se dégrade.

**Mme Catherine Coutelle.** La Délégation aux droits de femmes, sous la présidence de notre collègue Marie-Jo Zimmermann, a déposé le 29 juin 2011 un rapport intitulé « *Une urgence sociale : réduire le travail à temps partiel, source de précarité pour les femmes et facteur aggravant des inégalités professionnelles* », où l'on peut trouver un tableau statistique qui donne de la réalité une idée très éloignée de ce que nous décrivent nos collègues de la majorité. Ce rapport contient également des propositions.

La délégation qualifie d'ailleurs ce travail précaire de « *sous-salariat* », composé de travailleuses pauvres. Peut-être veut-on les maintenir dans leur condition ?

Monsieur le président, il ne faut sans doute pas multiplier les lois, mais il faut légiférer mieux, en éliminant les dérogations qui deviennent, hélas, la règle pour les femmes. Ainsi pour le délai de prévenance, en principe de sept jours. Dans la grande distribution, à force de dérogations, on oblige les femmes à travailler par séquences de deux heures.

La proposition de loi, à la rédaction de laquelle j'ai travaillé avec Christophe Sirugue, sera pour ce secteur un avertissement d'autant plus nécessaire que les accords d'entreprise, que vous avez voulu faciliter en 2008, y sont prétexte à des négociations qui ressemblent scandaleusement à la lutte du pot de terre contre le pot de fer.

**Mme Danièle Hoffman-Rispal.** Nos collègues de la majorité sont en pleine contradiction. À les entendre, adopter cette proposition de loi serait trop légiférer alors qu'il y a deux ans, nous avons adopté à l'unanimité une proposition de loi présentée par l'UMP visant à créer une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, un accompagnement le plus souvent exercé par des femmes.

**M. le rapporteur.** La vision que mes collègues de la majorité ont de la société ne correspond pas à la réalité. Je ne cherche pas à noircir le tableau. C'est uniquement parce que la précarité existe que nous sommes conduits à nous pencher sur ce problème. De plus, c'est un fait, la précarité touche surtout les femmes et c'est pourquoi la proposition de loi vise à « *lutter contre la précarité professionnelle des femmes* ».

Toutes les remarques de Dominique Dord, sans exception, sont contredites par le rapport, déjà évoqué, de la Délégation aux droits des femmes, rédigé sous la direction de Marie-Jo Zimmermann. Mettez-vous d'accord entre vous. En effet, ce rapport préconise une prime de précarité pour le départ d'un salarié à temps partiel ainsi qu'une majoration des heures complémentaires dès la première heure. Il recommande également de sanctionner le recours abusif au temps partiel en supprimant certains allègements de charges. Une partie des mesures prévues dans la proposition de loi fait donc déjà l'objet d'un consensus au sein de la Délégation aux droits des femmes.

D'autre part, comparer les pénibilités dans les services à la personne et dans le secteur industriel n'a aucun sens car elles ne sont pas les mêmes.

La professionnalisation des métiers dédiés à l'accompagnement de la fin de vie est bien un enjeu relevant de la lutte contre la précarité. Dois-je également rappeler que c'est le rapport préparatoire à la concertation sur l'égalité professionnelle de Mme Brigitte Grésy, membre de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), qui a fait le lien entre la dévalorisation sociale des tâches liées aux services à la personne et leur appartenance historique à la sphère domestique ?

Monsieur le président, je ne nierai pas la responsabilité des collectivités locales en matière de services à la personne. Mais la précarité professionnelle des femmes ne concerne pas ces seuls services. C'est pourquoi la proposition de loi est composée de deux titres. Il ne faut pas oublier les secteurs de la grande distribution et du nettoyage, qui recourent abusivement au temps partiel, d'où le titre II, qui tend à lutter contre le temps partiel subi.

Si ce texte ne vise pas à remettre en cause la loi « Borloo », il faut reconnaître que, lorsque celle-ci a été adoptée, le marché de l'emploi était moins tendu qu'aujourd'hui. De plus, toute loi étant désormais contournée par le biais d'accords dérogatoires, il convient de revisiter les textes pour prévoir de nouvelles protections.

Je tiens à rappeler, madame Antier, que 35 % seulement des temps partiels sont motivés par des raisons familiales.

Monsieur Perrut, loin d'être complexe, le dispositif du label « Inclusion sociale » sera, au contraire, très facile à mettre en œuvre. Le référentiel sera défini par décret, après consultation des partenaires sociaux, car ce travail ne relève pas du législateur.

Il est incohérent de reconnaître l'existence d'un problème et de repousser toutes les solutions présentées ! Le législateur peut-il refuser de corriger les inégalités criantes dont sont victimes les femmes qui travaillent à temps partiel, ce qui rend leur situation précaire ? L'incohérence de nos collègues est préoccupante. J'y reviendrai en séance publique.

## II.- EXAMEN DES ARTICLES

### TITRE I

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

Le présent titre tend, d'une part, à améliorer les conditions de travail dans le secteur des services à la personne et, d'autre part, à favoriser une plus grande reconnaissance de ces métiers par le biais de la formation professionnelle et de la validation des acquis de l'expérience.

#### CHAPITRE 1<sup>ER</sup>

##### RENFORCEMENT DES DROITS DES SALARIÉS DANS LES SERVICES À LA PERSONNE

Deux millions de salariés travaillent dans le secteur des services à la personne. En plein développement, notamment sous les effets du vieillissement de la population, les services à la personne sont le secteur de l'économie française dont la croissance a été la plus forte ces quinze dernières années en termes de création d'emplois (+ 5 % *par an*). Comme nous l'avons rappelé en introduction, c'est aussi un secteur très féminisé et peu qualifié, où l'on retrouve de très nombreux travailleurs pauvres. Aujourd'hui isolés dans leur travail et bénéficiant de faibles garanties collectives, ces salariés ont besoin de voir leurs droits renforcés par le législateur.

##### *Le secteur des services à la personne*

Aux termes de l'article L. 7231-1 du code du travail, les services à la personne portent sur les activités suivantes :

« 1° La garde d'enfants ;

« 2° L'assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile ;

« 3° Les services aux personnes à leur domicile relatifs aux tâches ménagères ou familiales. »

Dans ce cadre, l'offre de prestations de services à la personne peut être réalisée selon trois principales modalités qui changent la nature du lien entre le salarié qui exécute la prestation de service et le bénéficiaire :

– l'emploi direct, ou de gré à gré, qui reste largement majoritaire. Dans ce cas, l'utilisateur embauche directement la personne qui réalise le service.

– le mode mandataire : l'utilisateur fait appel à un organisme pour recruter et gérer la personne qui interviendra chez lui, il reste toutefois l'employeur de cette personne.

– le mode prestataire : l'utilisateur paie un organisme qui se charge d'effectuer la prestation.

*Article 1<sup>er</sup>*

**Création d'un label « inclusion sociale »**

Le présent article vise à créer un label, dont l'obtention est liée au respect de critères de « déprécarisation » du travail. Il s'adresse à toutes les entreprises, associations ou administrations intervenant dans le secteur des services à la personne.

**1. L'expérience des labels sociaux**

La création de labels sociaux correspond à une logique de développement de la responsabilité sociale des entreprises. Selon la définition de la Commission européenne, il s'agit pour l'entreprise de rechercher un modèle de développement soucieux d'intégrer « *les problèmes sociaux et environnementaux dans leurs opérations commerciales, et dans leurs interactions volontaires avec les parties intéressées* » <sup>(1)</sup>.

Aussi le label social est-il un outil d'émulation pour les entreprises, qui sont ainsi encouragées à se saisir de leur responsabilité sociale. Il existe de multiples raisons pour une entreprise de vouloir obtenir un label social. En effet, un label social est un puissant levier de différenciation des entreprises qui se font ainsi reconnaître par de bonnes pratiques ; de même cela permet à ces entreprises vertueuses de prévenir les risques juridiques en allant au devant des attentes des salariés et de la société. L'inscription dans une telle démarche peut également permettre à l'entreprise de renforcer sa cohésion interne en fédérant son personnel autour d'objectifs communs et d'optimiser ainsi ses ressources humaines. Enfin, on peut imaginer que l'obtention d'un label puisse ouvrir droit à un avantage financier ou à l'ouverture de nouveaux marchés (clauses sociales dans la commande publique).

Parmi les labels sociaux déjà créés, rappelons l'existence :

– du label « égalité professionnelle » lancé à la fin de l'année 2004 <sup>(2)</sup>. Ce label, accordé par l'Association française de normalisation (AFNOR), vient récompenser les entreprises qui agissent concrètement pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le domaine professionnel ;

– ou du label « diversité », créé par le décret du 17 décembre 2008 <sup>(3)</sup> afin de promouvoir la diversité et la prévention des discriminations dans le monde du travail. Ce label valorise également les bonnes pratiques en matière de recrutement et d'évolution professionnelle. Le cahier des charges est défini par l'Association française de normalisation (AFNOR).

---

(1) Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'Union européenne pour la période 2011-2014, *communication de la Commission du 25 octobre 2011*.

(2) *Arrêté du 2 septembre 2004 relatif à la commission de labellisation de l'égalité professionnelle*.

(3) *Décret n° 2008-1344 relatif à la création d'un label en matière de promotion de la diversité et de prévention des discriminations dans le cadre de la gestion des ressources humaines et à la mise en place d'une commission de labellisation*.

## 2. Un label spécifique pour les services à la personne

La fréquence dans l'emploi féminin des métiers de services à la personne peu qualifiés et à temps partiel va de pair avec la prévalence de bas salaires chez les femmes et le maintien d'un sous-emploi important (journées hachées et travail discontinu) qui sont des facteurs de précarité. Il convient donc, plus que dans aucun autre secteur, d'inciter les employeurs à améliorer les conditions de travail des salarié(e)s. La labellisation constitue un instrument susceptible de les y encourager. Une incitation financière liée à la labellisation pourrait également participer à cet objectif.

Fort des diverses expériences de « labels sociaux » et devant la nécessité d'améliorer la situation des employés de services à la personne, le **I** du présent article vise donc à instituer un label dénommé « inclusion sociale », afin d'encourager les employeurs à s'engager dans de nouvelles pratiques de gestion du personnel (par exemple, limiter la discontinuité du temps de travail, de réduire le sous-emploi ou mieux valoriser la qualification).

Le **II** crée une commission de labellisation au sein de l'Agence nationale des services à la personne (ANSP), chargée d'attribuer le label « inclusion sociale ». Rappelons que l'agence, mentionnée à l'article L. 7234-1 du code du travail <sup>(1)</sup>, a été créée par le décret du 14 octobre 2005 en application de la loi du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personnes et portant diverses mesures en faveur des services à la personne. L'agence est un établissement public dont la mission est de promouvoir le développement et la qualité du secteur des services à la personne. Dans ce cadre, elle reconnaît déjà un certain nombre de certifications destinées aux entreprises du secteur :

– s'agissant des activités soumises à l'agrément prévu à l'article L. 7232-1 du code du travail, l'agence reconnaît trois certifications de service, qui ouvrent droit au renouvellement automatique de l'agrément et dispensent de l'évaluation externe prévue à l'article L. 312-8 du code de l'action sociale et des familles <sup>(2)</sup> ;

– l'agence a par ailleurs contribué à l'élaboration d'un référentiel spécifique pour la prise en compte du handicap dans les services à la personne dénommé « Cap'Handéo » <sup>(3)</sup>. Elle participe également au comité national de suivi de ce label.

---

(1) « L'Agence nationale des services à la personne, établissement public national chargé de promouvoir le développement des activités de services à la personne, peut recruter des contractuels de droit privé pour une durée déterminée ou pour une mission déterminée. »

(2) NF Service, délivrée par AFNOR Certification, Qualicert, délivrée par SGS-ICS et Qualisap, délivrée par le Bureau Veritas Certification.

(3) Le label accordé à un prestataire constitue la garantie pour l'utilisateur que son handicap est connu de l'intervenant à domicile, qu'une offre de services lui est proposée entre 6 heures le matin et 23 heures le soir (au moins), qu'un remplaçant de l'intervenant absent viendra dans l'heure qui suit, qu'un lien est établi entre le service à la personne et le secteur handicap, que des enquêtes de satisfaction individuelles mais aussi collectives sont régulièrement réalisées, etc.

Aux termes du **III**, seraient éligibles au label les personnes morales, entreprises, associations ou établissements publics intervenant dans le secteur des services à la personne et respectant des critères de réduction de la précarité prévus dans le cadre d'un référentiel, dont le contenu doit être défini par un décret en Conseil d'État prévu au **IV**. À cet égard, il est précisé que le respect de ce référentiel par les entreprises doit faire « *l'objet de contrôles effectués par la commission de labellisation de l'Agence nationale des services à la personne* ».

\*

*La Commission **rejette** successivement les amendements de précision AS 2 et AS 3, l'amendement de simplification AS 4 et l'amendement rédactionnel AS 5, tous du rapporteur.*

*Puis elle **rejette** l'article 1<sup>er</sup>.*

*Après l'article 1<sup>er</sup>*

*La Commission examine l'amendement AS 6 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement vise à créer une incitation financière pour les entreprises et les associations agréées de services à la personne afin de favoriser le développement du label « Inclusion sociale » : l'employeur qui bénéficiera de celui-ci sera partiellement exonéré de cotisations patronales.

*La Commission **rejette** l'amendement AS 6.*

*Article 2*

### **Journée d'information sur les droits des salariés des services à la personne**

Le présent article vise à banaliser une journée de travail par an pour les salariés du secteur des services à la personne, afin que soient organisées à leur intention des actions d'information sur leurs droits.

Le statut particulier des employés des services à la personne ainsi que leurs conditions concrètes de travail ne leur permettent pas d'accéder aux mêmes droits que les autres salariés. Le travail à temps partiel, auprès de multiples employeurs, pour la plupart des particuliers, constitue en effet non seulement un facteur d'isolement et de moindre information des salariés sur leurs droits mais représente également un obstacle pratique à l'exercice de ces droits : en effet, comment s'absenter pour se former quand il faut l'accord d'une dizaine d'employeurs différents et quand l'absence de l'employé supprimera totalement son activité chez certains employeurs et restera transparente pour d'autres ?



Bien que le droit du travail reconnaisse les mêmes droits aux salariés à temps partiel qu'aux salariés à temps complet<sup>(1)</sup>, en pratique toutefois, l'application de ces droits peut s'avérer lacunaire, notamment lorsque les salariés sont employés par des particuliers. Recrutés « de gré à gré », ils n'appartiennent pas à une communauté de travail, n'ont pas accès à une représentation syndicale et disposent parfois de droits au rabais : ce n'est par exemple que très récemment que la Cour de cassation a reconnu que les salariés du particulier employeur devaient bénéficier en cas de licenciement, de l'indemnité légale de 1/5<sup>ème</sup> du salaire mensuel dès la première année d'ancienneté<sup>(2)</sup>, ou encore qu'ils devaient avoir accès, quel que soit leur temps de travail, à la médecine du travail<sup>(3)</sup>.

Comme le souligne le récent rapport d'information de la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale sur le temps partiel<sup>(4)</sup>, les salariés de services à la personne sont plus isolés et constituent un « *maillon faible de la représentation syndicale* » : ils sont donc logiquement peu informés sur leur droits et sur leur accès à la formation professionnelle ou à la protection sociale.

Le présent article vise donc à renvoyer à un accord collectif de branche le soin de prévoir les modalités selon lesquelles une journée par an, prise sur le temps de travail, est organisée afin d'informer les salariés de services à la personne sur leurs droits.

Le présent article cite notamment trois domaines à forts enjeux sur lesquels l'information doit porter :

– **l'hygiène, la santé et la sécurité.** Les salariés du secteur des services à la personne sont soumis à des risques professionnels particuliers, résultant de facteurs de risque ou de pénibilité propres à leur situation de travail et souvent sous-estimés, alors même que ces salariés ne bénéficient pas de dispositif de prévention des risques professionnels ;

– **la formation professionnelle.** Rappelons que seuls 6 % des salariés du secteur sont titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme de niveau supérieur<sup>(5)</sup> ;

– **la représentation du personnel** et les droits collectifs.

\*

---

(1) Article L. 3123-11 du code du travail : « le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail ».

(2) Cass. Soc. 29 juin 2011, n° 10-11525.

(3) Cass. soc., 28 septembre 2011, n° 10-14284. Voir infra l'article 3.

(4) Rapport d'information n° 3602 du 29 juin 2011 sur le temps partiel, présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

(5) « Les métiers en 2015 », rapport du groupe « Prospective des métiers et qualifications », Conseil d'analyse stratégique et DARES, janvier 2007.

*La Commission rejette successivement l'amendement de précision AS 7 et l'amendement rédactionnel AS 8 du rapporteur.*

*Puis elle rejette l'article 2.*

### *Article 3*

(Article L. 7231-3 [nouveau] du code du travail)

#### **Périodicité des visites médicales des salariés des services à la personne**

Le présent article vise à fixer la périodicité des visites médicales des salariés des services à la personne.

##### **1. La situation alarmante de la santé des femmes au travail**

Selon le rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de juillet 2009<sup>(1)</sup>, « *les conditions de travail des femmes sont souvent moins visibles et objectivée que celles des hommes, et pourtant marquées aussi par la pénibilité physique ou mentale* ». Les femmes sont particulièrement touchées par le travail morcelé et sont souvent occupées dans des emplois jugés plus « *astreignant* » que ceux des hommes (plus contrôlés, avec des tâches plus répétitives et moins d'autonomie). De plus, les femmes jouent traditionnellement un rôle plus important que les hommes dans le « *hors travail* », c'est-à-dire dans les tâches familiales et l'éducation des enfants, avec tout ce que cela comporte de stress et de fatigue tant physique que mentale.

Ainsi, selon le rapport précité, « *[les femmes] sont de fait plus exposées aux risques organisationnels et psychosociaux que les hommes : avec un risque de troubles musculo-squelettiques (TMS) supérieur de 22 %, et une mesure du stress de 40 % en moyenne supérieure par rapport aux hommes* ».

Ces chiffres sont confirmés par l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) qui souligne la nécessité de prendre en compte les spécificités du secteur des services à la personne (travail au domicile des bénéficiaires) et de mettre en œuvre des mesures adaptées de prévention des risques professionnels, que ce soit par les organismes prestataires ou par les particuliers employeurs. Or, ces risques se trouvent renforcés par le manque de suivi des salarié(e)s par la médecine du travail.

---

(1) Rapport établi par Mme Brigitte Grésy, membre de l'inspection générale des affaires sociales.

### **Principaux risques professionnels dans les services à la personne**

Les professionnels des services à la personne sont exposés à différents risques, fonction du travail à effectuer et de l'environnement de travail :

- **accidents de plain-pied** liés entre autres au manque d'autonomie du bénéficiaire, à des obstacles au sol ou à un travail effectué dans la précipitation (représentant un accident du travail sur trois dans ce secteur),
- **chutes de hauteur** au cours des activités d'**aide à domicile**, de ménage, de jardinage, de bricolage en raison de l'absence d'escabeaux ou de marchepieds adaptés,
- risques liés à l'utilisation d'équipements de travail inadaptés, en mauvais état, ou dont l'employé ne maîtrise pas l'utilisation (dont le **risque électrique**),
- risques routiers favorisés par les fréquents déplacements d'un domicile à l'autre,
- risques chimiques liés aux produits dangereux (nettoyage, jardinage),
- risque infectieux par contact avec des personnes malades, du linge ou des objets souillés.

### **Troubles musculosquelettiques et risques psychosociaux**

Exposées à un cumul de risques physiques et psychiques, de nombreuses aides à domicile quittent le métier avant l'âge de la retraite. Les principales maladies professionnelles les concernant sont les **lombalgies** et les TMS. Elles sont associées à des gestes répétitifs (balayage, repassage...), des manutentions de charges lourdes (courses, levers et couchers des bénéficiaires) et des postures contraignantes (accroupi, bras en l'air...). Elles sont également favorisées par des problèmes d'organisation tels que le manque de temps ou le **stress**.

La confrontation à des situations difficiles telles que la détresse, la mort ou des violences peut, par ailleurs, créer une charge psychique ou émotionnelle lourde, d'autant plus difficile à supporter que le travailleur est isolé.

Extrait de « Services à la personne : employeurs et salariés, construisez ensemble vos solutions de prévention », [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

## **2. Un suivi lacunaire par la médecine du travail**

Longtemps, l'obligation de suivi par la médecine du travail n'a concerné que les salariés du particulier employeur occupés à temps complet, censés être couverts par le même dispositif de santé au travail que celui applicable aux gardiens d'immeuble (article L. 7214-1 du code du travail). L'article 22 de la convention collective des salariés du particulier employeur rappelle à cet égard que « *les dispositions du code du travail concernant la surveillance médicale sont obligatoirement applicables au salarié du particulier employeur employés à temps complet* :

– *examen médical d'embauche* ;

– *visite médicale périodique obligatoire* ;

– *visite médicale de reprise après absence de plus de trois semaines pour cause de maladie, au retour de congé maternité, et après absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail.* »

Dans la réalité, l'écrasante majorité des salariés, qui travaillent à temps partiel, en outre chez de multiples employeurs, ne fait l'objet d'aucun suivi médical <sup>(1)</sup>.

L'article 16 de la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, qui a abrogé l'article L. 7214-1 du code du travail, a cependant aligné sur le droit commun la surveillance médicale des gardiens d'immeubles, des employés de maison et des personnes employées par une association intermédiaire. Ces trois catégories de travailleurs, qu'ils disposent d'un contrat de travail à temps partiel ou à temps complet, bénéficient désormais de la protection médicale offerte à tout travailleur, à savoir : visite médicale d'embauche, visites périodiques et visites de reprise.

Il faut cependant souligner que pour les salariés du particulier employeur, l'article L. 4625-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 10 de cette même loi, autorise un accord collectif de branche étendu à prévoir des **dérogations** aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs, dès lors que ces dérogations n'ont pas pour effet de modifier la périodicité des examens médicaux <sup>(2)</sup>. Rappelons qu'aujourd'hui, aux termes de l'article R. 4624-16 du code du travail, les salariés bénéficient d'examens médicaux périodiques par le médecin du travail tous les vingt-quatre mois. En cas de surveillance médicale renforcée, des examens plus rapprochés sont prévus ; ils sont arrêtés par le médecin du travail quand ils ne sont pas fixés par voie réglementaire : l'article R. 4624-9 prévoit ainsi un examen annuel pour certaines catégories de travailleurs dont les salariés handicapés ou les mineurs.

Outre ces dérogations « générales », le nouvel article L. 4625-2 autorise également le recours à une expérimentation : un accord collectif de branche, sous réserve qu'il soit étendu après avis du Conseil national de l'ordre des médecins, peut en effet prévoir que le suivi médical des salariés est effectué par des **médecins non spécialisés en médecine du travail** ayant signé un protocole <sup>(3)</sup> avec un service de santé au travail interentreprises.

---

(1) Par un arrêt du 28 septembre 2011, la Cour de cassation a toutefois considéré que les salariés du particulier employeur occupés à temps partiel devaient bénéficier, comme les salariés employés à temps complet, de la surveillance médicale prévue par l'article L. 7214-1 du code du travail.

(2) La loi prévoit une date butoir pour la signature de ces accords collectifs, qui laisse aux organisations patronales et syndicales un délai de douze mois à compter de la promulgation de la loi pour parvenir à un accord. Au-delà de ce délai, les dispositions seront fixées par décret en Conseil d'État pris après avis du Conseil national de l'ordre des médecins.

(3) Ce protocole prévoit notamment des garanties en termes de formation, définissant les modalités de leur exercice au sein dudit service et établissant l'incompatibilité entre la fonction de médecin du travail et de médecin traitant du travailleur ou de l'employeur.

### 3. Réaffirmation du droit à la médecine du travail des salariés de services à la personne

Au-delà des évolutions prévues dans le cadre de la loi du 20 juillet 2011, qui, tout en alignant les dispositions applicables aux salariés du particulier employeur sur le droit commun ménage d'importantes dérogations qui ont, au final, de fortes chances de déboucher sur un suivi médical au rabais, le présent article tient à affirmer le principe du droit à la médecine du travail pour tous les salariés des services à la personne, en fixant précisément la périodicité des examens médicaux auxquels ils ont droit.

Pour ce faire le **I** insère un nouveau chapitre 1<sup>er</sup> *bis* après le chapitre 1<sup>er</sup> du titre III du livre II de la septième partie du code du travail, intitulé « *Droits des salariés des services à la personne* » et comprenant un article L. 7231-3.

Ce **nouvel article L.7231-3** dispose que tous les salariés des services à la personne, y compris les employés à temps partiel, font l'objet :

– d'une visite d'embauche (1<sup>o</sup>) et, le cas échéant, de visites de reprises (3<sup>o</sup>). Ces dispositions sont identiques au droit commun <sup>(1)</sup> ;

– de visites médicales annuelles (2<sup>o</sup>). Les salariés des services à la personne bénéficieront ainsi désormais d'une forme de **surveillance médicale renforcée**, la fréquence des examens médicaux périodiques étant en principe de vingt-quatre mois (article R. 4624-16 du code du travail). Cette mesure spécifique est rendue nécessaire par l'absence de prévention en milieu de travail réalisé par le médecin du travail : il convient donc en quelque sorte de compenser cette moindre connaissance de l'environnement de travail du salarié par un suivi plus régulier.

Rappelons en outre qu'aux termes de l'article R. 4624-18 du code du travail, tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande ou à la demande de l'employeur.

\*

*La Commission rejette l'article 3.*

---

(1) Articles R. 4624-10 et R. 4624-21 du code du travail.

## CHAPITRE 2

### CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DES MOBILITÉS PROFESSIONNELLES DANS LES SERVICES À LA PERSONNE

#### *Article 4*

(Article L.7231-4 [nouveau] du code du travail)

#### **Accès à la formation professionnelle des salariés des services à la personne**

Le présent article vise à renvoyer à des accords collectifs de branche le soin de préciser les conditions de mise en œuvre des plans de formation, de la validation des acquis de l'expérience et du droit individuel à la formation dans le secteur des services à la personne.

L'appartenance des emplois de services à la personne à la sphère domestique ainsi que le faible pourcentage de salariés diplômés contribuent à leur manque de visibilité et de valorisation sociale. Cette situation est d'autant plus injuste qu'un certain nombre de **compétences relationnelles et sociales** mobilisées dans leur travail par les aides à domicile ont été identifiées <sup>(1)</sup>, par exemple l'adaptabilité, le sens de la communication ou de l'organisation, la polyvalence, *etc.* Ces compétences sont toutefois encore trop souvent considérées comme des qualités innées ou typiquement féminines : elles ne sont donc pas reconnues et ne donnent pas accès à la valorisation des acquis de l'expérience.

Peu qualifiés, les salariés des services à la personne ont en outre peu accès à la formation professionnelle, ce qui limite encore leurs perspectives d'ascension sociale. Rappelons que le taux d'accès global à la formation continue des salariés à temps partiel est de 28 % contre 38 % pour les salariés à temps plein. Comme le constate le rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes précité, « *lorsqu'ils sont salariés à temps partiel, le taux d'accès à la formation professionnelle est inférieur de dix points pour les employés administratifs d'entreprise, six points pour les personnels de services aux particuliers et les employés de la fonction publique, quatre points pour les employés de commerce et les ouvriers non qualifiés* ».

Les femmes, qui représentent 82 % des salariés à temps partiel qui eux mêmes constituent la majorité des quelques deux millions d'employés des services à la personne, ont donc un accès limité à la formation : il y a une réelle nécessité de permettre à ces salariées de valoriser leur expérience en leur garantissant l'accès aux dispositifs de la formation professionnelle continue et à la valorisation des acquis de l'expérience (VAE).

---

(1) Voir notamment le projet « *Compétences plus* », lancé en novembre 2007 par Émergences, cabinet de formation, de conseil et d'expertises, visant à contribuer à la professionnalisation de l'aide à domicile auprès des personnes âgées, malades ou handicapées.

Le présent article vise ainsi à renvoyer à un accord collectif de branche le soin de définir les modalités de mise en œuvre du droit individuel à la formation, des plans de formation et de la validation des acquis de l'expérience dans le secteur des services à la personne. Ces dispositions font l'objet d'un **nouvel article L.7231-4** du code du travail.

\*

*La Commission **rejette** successivement les amendements de précision AS 9 et AS 10 du rapporteur.*

*Puis elle **rejette** l'article 4.*

## TITRE II

### LUTTE CONTRE LE TEMPS PARTIEL SUBI

D'après l'Observatoire des inégalités, seul un quart des salariées à temps partiel déclare vouloir travailler davantage. Cette moyenne masque cependant d'importants écarts : si ce taux n'est que de 13 % pour les femmes cadres supérieurs, il atteint 35 % chez les ouvrières. Il convient en outre de tenir compte du fait que si une partie des salariées déclarent ne pas souhaiter travailler davantage, ce choix dépend d'une balance entre les avantages attendus de meilleures conditions de travail et de salaires, d'une part, et les difficultés susceptibles d'en résulter, notamment en termes de garde d'enfants, d'autre part. Ce choix apparaît donc au final plus subi que délibéré et contribue au maintien des femmes dans le sous-emploi et la précarité, aux conséquences souvent dramatiques dans le cas de familles monoparentales.

Au total, 30 % des femmes au travail sont employées à temps partiel (contre seulement 6 % des hommes) et 9 % des femmes salariées seraient en situation de temps partiel subi (contre 2,5 % des hommes).

Il est temps que le législateur tienne compte de ce phénomène et adopte en conséquence des mesures permettant non seulement de lutter contre le temps partiel subi mais également de favoriser l'emploi à temps complet des femmes, en facilitant l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.

#### *Article 5*

#### **Condition d'octroi des marchés publics**

Le présent article tend à conditionner l'attribution des marchés publics aux mesures mises en œuvre par les entreprises candidates pour lutter contre l'emploi précaire.

D'après le recensement 2009 des marchés publics réalisé par l'Observatoire économique de l'achat public (OEAP), le volume financier des marchés publics a atteint plus de 81 milliards d'euros hors taxes pour l'année 2009. Plus de 117 000 marchés ont été enregistrés cette année-là. Les marchés publics représentent donc un puissant levier pour impliquer les entreprises et les acteurs publics, État, collectivités territoriales, établissements publics, dans l'objectif de réduction de l'emploi précaire.

Rappelons en outre que l'article 14 du code des marchés publics prévoit d'ores et déjà la possibilité d'insérer des clauses sociales dans le cahier des charges d'un marché public <sup>(1)</sup>.

Le présent article va plus loin en érigeant « *la politique menée par l'entreprise en matière de résorption de l'emploi précaire* » en critère obligatoire d'attribution des marchés publics. Il renvoie ensuite au code des marchés publics <sup>(2)</sup> le soin de mettre en œuvre ce principe.

\*

*La Commission rejette l'amendement rédactionnel AS 11 du rapporteur.*

*Puis elle rejette l'article 5.*

*Après l'article 5*

*L'amendement AS 1 de Mme Gisèle Biémouret n'est pas soutenu.*

#### *Article 6*

(Article L.241-19 [nouveau] du code de la sécurité sociale)

#### **Instauration d'un malus précarité**

Le présent article vise à dissuader l'embauche de personnes à temps partiel en instaurant une **majoration de cotisations sociales patronales** dans les entreprises de plus de vingt salariés où les emplois à temps partiel représentent plus du quart des emplois.

L'édition 2011 de l'enquête *Emploi et salaires* de l'INSEE montre que près de 17 % des emplois occupés sont des emplois à temps partiels ; parallèlement, 1,2 million de salariés à temps partiels sont en situation de sous-emploi, dont 76 % sont des femmes. Afin de lutter contre cette situation, il

---

(1) « Les conditions d'exécution d'un marché ou d'un accord-cadre peuvent comporter des éléments à caractère social ou environnemental qui prennent en compte les objectifs de développement durable en conciliant développement économique, protection et mise en valeur de l'environnement et progrès social ».

(2) Décret n° 2006-975 du 1<sup>er</sup> août 2006 portant code des marchés publics.



convient de prendre des mesures drastiques afin de **pénaliser le recours abusif au temps partiel**. En effet, le recours au temps partiel se fait au détriment de l'emploi à taux plein et génère de la précarité, celle-ci se définissant autant par une instabilité dans l'emploi que par une stabilité dans le sous-emploi. Ce sous-emploi se manifeste à la fois par une durée du travail réduite et par des salaires extrêmement bas, non seulement en termes de rémunération mensuelle, mais également en termes de rémunération horaire. En effet, selon l'enquête précitée de l'INSEE, le salaire horaire net moyen d'un salarié à temps complet est de 13,50 euros, alors qu'à temps partiel, il n'est plus que de 11,10 euros, soit une différence de 18 %. Si, enfin, on considère que les emplois à bas salaires sont également en général des emplois occupés à temps partiel, la boucle est bouclée pour ces salariés qui se retrouvent pris dans la spirale de la précarité et du sous-emploi.

Il est donc temps de mettre un terme aux stratégies managériales développées par certaines entreprises consistant à remplacer des emplois stables par des emplois précaires, permettant ainsi à l'employeur d'ajuster plus facilement la masse salariale et d'obtenir plus de flexibilité de la part des salariés. Le recours au temps partiel doit être limité et le recrutement à temps partiel doit devenir moins attractif pour les entreprises.

Aussi le **nouvel article L. 241-19 du code de la sécurité sociale**, inséré au sein de la section 4 du chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, vise-t-il à soumettre les entreprises de plus de vingt salariés, employant au moins un quart de leur personnel à temps partiel, « à une majoration de 10 % de cotisations dues par l'employeur au titre des assurance sociales, des accidents du travail et des allocations familiales pour l'ensemble de leurs salariés » afin de décourager le recours excessif au travail à temps partiel.

\*

*La Commission **rejette** successivement les amendements rédactionnels AS 12 et AS 13 du rapporteur.*

*Puis elle **rejette** l'article 6.*

#### *Article 7*

(Article L. 1243-8 du code du travail)

#### **Majoration de la prime de précarité pour les salariés à temps partiel**

Le présent article vise à majorer la prime de précarité prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail lorsque le salarié licencié était employé à temps partiel.

Rappelons que la prime de précarité est une indemnité de fin de contrat due au salarié en contrat à durée déterminée (CDD) « *lorsque, à l'issue* [du

contrat], *les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée (...) [afin de] compenser la précarité de sa situation* »<sup>(1)</sup>.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié et s'y ajoute (elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant).

Le fait de travailler à temps partiel renforçant la précarité de la situation d'un salarié en contrat à durée déterminée, il apparaît nécessaire de majorer en conséquence l'indemnité de fin de contrat touchée au titre de la précarité.

Le présent article vise ainsi à compléter le deuxième alinéa de l'article L. 1243-8 du code du travail, en précisant qu'en cas de travail à temps partiel, l'indemnité n'est pas de 10 % mais de 20 % de la rémunération totale brute versée au salarié à la fin du contrat de travail, soit **le double de l'indemnité touchée au titre de la précarité par un salarié à temps complet**.

\*

*La Commission rejette l'article 7.*

#### *Article 8*

(Articles L. 3123-16, L. 3123-19, et L. 3123-22 du code du travail)

### **Limitation de l'imprévisibilité du temps de travail des salariés à temps partiel**

L'imprévisibilité et le fractionnement du temps de travail constituent les facteurs principaux du sous-emploi résultant des temps partiels subis : il est donc proposé de limiter cette imprévisibilité par l'établissement d'un cadre juridique plus contraignant.

#### **1. Des horaires de travail aujourd'hui trop flexibles**

L'article L. 3123-14 du code du travail dispose que le contrat de travail à temps partiel doit mentionner la durée de travail mensuelle ou hebdomadaire prévue, ainsi que la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois. Notons d'emblée que cette obligation ne s'applique cependant ni aux salariés d'associations ni à ceux des entreprises d'aide à domicile. En outre, depuis l'adoption de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, il est possible de déroger aux dispositions de l'article L. 3123-14 dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche définissant des modalités spécifiques d'aménagement du temps de travail ou de répartition des horaires de travail (article L. 3122-2 du code du travail). La **durée du travail telle que prévue dans**

---

(1) Article L. 1243-8 du code du travail.

**le contrat de travail d'un salarié à temps partiel peut donc être modifiée par accord collectif** et varier sans limite minimale jusqu'à la durée légale du temps de travail (35 heures hebdomadaires, 1607 heures annuelles).

Lorsque l'accord collectif s'applique aux salariés à temps partiel, il doit prévoir les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail. L'article L. 3122-2 précise néanmoins que le **délai de prévenance** ne peut être inférieur à sept jours à défaut de stipulations conventionnelles contraires.

Enfin, aux termes de l'article L. 3123-16 du code du travail, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée plus d'une **interruption d'activité** ou une interruption supérieure à deux heures. Il est toutefois possible de déroger à ces dispositions par convention ou accord collectif de branche étendu, ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, soit expressément, soit en définissant des horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leurs activités et leur répartition dans la journée de travail.

Avec l'introduction et la généralisation d'un droit du travail dérogatoire, la règle protectrice prévue par la loi peut donc être systématiquement écartée au profit d'accords collectifs qui ne sont généralement pas conclus à l'avantage des salariés. Au nom de la préservation de l'activité et de l'emploi, ces aménagements privilégient les besoins de l'entreprise sur les difficultés des salariés et conduisent à imposer à ceux-ci des horaires et des conditions de travail préjudiciables à leur santé et à leur équilibre personnel.

Le présent article vise donc à réduire l'imprévisibilité du temps de travail des salariés à temps partiel et favoriser la mise en œuvre de conditions de travail plus acceptables.

## **2. De nouvelles limitations fixées par la loi**

Le présent article propose en premier lieu de limiter la souplesse prévue dans le code du travail pour l'application du dispositif des **heures complémentaires**, en majorant le salaire dès la première heure complémentaire dépassant la durée contractuelle d'un temps partiel. Le 1<sup>o</sup> procède ainsi à la réécriture de l'article L. 3123-19 du code du travail dans le but de mettre fin à cette facilité pour les entreprises leur permettant de disposer d'un volant d'heures équivalant au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail, au détriment des salariés à temps partiel, seules les heures complémentaires accomplies au-delà de ce quota donnant lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Le 2<sup>o</sup> prévoit ensuite une réécriture de l'article L. 3123-16 du code du travail afin de renforcer les conditions dans lesquelles des interruptions d'activité peuvent être prévues dans la journée de travail d'un salarié à temps partiel.

Le premier alinéa de l'article L. 3123-6, qui fixe le nombre et la durée des interruptions d'activité autorisées, n'a pas vocation à être modifié. En revanche les alinéas suivants sont réécrits afin :

– qu'il ne soit désormais plus possible de déroger à cette limitation par le biais d'un simple accord d'entreprise mais uniquement par le biais d'une convention ou d'un accord collectif de branche ;

– que ledit accord définisse en outre de manière explicite les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés peuvent exercer leur activité, dans la **limite de douze heures journalières**, ainsi que la répartition de ces horaires dans la journée de travail.

Comme dans le texte en vigueur aujourd'hui, cet accord devra en outre tenir compte des exigences de l'activité exercée et prévoir des contreparties.

Enfin, pour les seules activités « *présentant le caractère de service public* », des dérogations plus importantes pourraient être autorisées par l'inspection du travail, dans des conditions définies par décret en Conseil d'État.

Le 3<sup>o</sup> vise quant à lui à limiter la possibilité offerte à l'article L. 3123-22 du code du travail de réduire le **délai de prévenance** à trois jours ouvrés en cas de modification de la répartition des horaires de travail. Il procède, pour ce faire à une réécriture de cet article. Comme précédemment pour les interruptions dans la journée de travail, seul un accord de branche étendu pourra désormais prévoir des dérogations au délai de sept jours, et non un accord d'entreprise. La possibilité de prévoir un délai inférieur dans les associations et entreprises d'aide à domicile « *pour les cas d'urgence définis par convention ou accord collectif* » est supprimée. En revanche, est conservée la précision selon laquelle, en cas de réduction du délai de prévenance en deçà de sept jours ouvrés, la convention ou l'accord collectif de branche étendu doit prévoir des contreparties à apporter au salarié.

\*

*La Commission rejette successivement l'amendement de précision AS 14 et l'amendement rédactionnel AS 15 du rapporteur.*

*Puis elle rejette l'article 8.*

*Après l'article 8*

*La Commission est saisie de quatre amendements AS 16 à AS 19 du rapporteur.*

**M. Christophe Sirugue, rapporteur.** Je présenterai ensemble ces quatre amendements.

L'amendement AS 16 vise à insérer un nouveau titre, au sein de la proposition de loi, relatif à l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. Ce nouveau titre comporterait trois articles qui font l'objet des trois amendements suivants.

L'amendement AS 17 vise à demander au Gouvernement la remise d'un rapport sur l'opportunité d'allonger le congé paternité, le congé de maternité accordé aux femmes après la naissance pouvant être un facteur de discrimination à l'embauche. Il conviendrait de rétablir un peu d'égalité entre les hommes et les femmes au moment de l'arrivée d'un enfant.

Afin d'explorer les pistes permettant aux deux parents de mieux partager la prise en charge de l'éducation des enfants, l'amendement AS 18 vise à demander au Gouvernement de remettre au Parlement un rapport sur l'opportunité de créer un congé parental d'éducation d'une durée de douze à trente-six mois susceptible d'être pris en alternance par le père et la mère de l'enfant, chacun ne pouvant prendre une durée de congé inférieure à 20 % de la durée totale du congé.

L'amendement AS 19 demande enfin au Gouvernement un rapport sur l'opportunité de créer un service public de la petite enfance. Lutter contre la précarité des femmes impose en effet de se pencher sur les besoins en modes de garde collectifs.

*La Commission **rejette** successivement les amendements AS 16 à AS 19.*

*Puis elle **rejette** l'ensemble de la proposition de loi.*

**En conséquence, aux termes de l'article 42 de la Constitution, la discussion en séance publique aura lieu sur le texte initial de cette proposition de loi.**



## TABLEAU COMPARATIF<sup>1</sup>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte de la Commission
	<p data-bbox="451 391 740 464"><b>Proposition de loi tendant à lutter contre la précarité professionnelle des femmes</b></p> <p data-bbox="559 509 632 536">TITRE I<sup>er</sup></p> <p data-bbox="439 564 764 637"><b>ENCADREMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES À LA PERSONNE</b></p> <p data-bbox="547 682 656 709">CHAPITRE I<sup>er</sup></p> <p data-bbox="439 737 764 791"><b>Renforcement des droits des salariés dans les services à la personne</b></p> <p data-bbox="559 828 644 855"><b>Article 1<sup>er</sup></b></p> <p data-bbox="433 882 770 937">I. – Il est institué un label dénommé « Inclusion sociale ».</p> <p data-bbox="433 955 770 1082">II. – Il est institué une commission de labellisation au sein de l’Agence nationale des services à la personne pour l’attribution du label « Inclusion sociale ».</p> <p data-bbox="433 1101 770 1319">III. – Peut recevoir ce label toute entreprise, association ou administration dont la gestion du personnel répond à des critères de réduction de la précarité décrits dans un référentiel dont le respect fait l’objet de contrôles effectués par la commission de labellisation de l’Agence nationale des services à la personne.</p> <p data-bbox="433 1346 770 1446">IV. – Un décret en Conseil d’État fixe le contenu du référentiel et les modalités d’application de l’attribution, du maintien ou du retrait de la labellisation.</p> <p data-bbox="559 1492 644 1519"><b>Article 2</b></p> <p data-bbox="433 1537 770 1592">Dans les activités de services à la personne visées à l’article L. 7231-1*</p>	<p data-bbox="794 391 1089 464"><b>Proposition de loi tendant à lutter contre la précarité professionnelle des femmes</b></p> <p data-bbox="860 509 1029 536"><i>Aucun texte adopté</i></p>

<sup>1</sup> Les dispositions suivies d’un astérisque sont détaillées en annexe

Dispositions en vigueur

Texte de la proposition de loi

Texte de la Commission

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

**Article 3**

I. – Après le chapitre 1<sup>er</sup> du titre III du livre II de la septième partie du code du travail, il est inséré un chapitre 1<sup>er</sup> bis intitulé : « Droits des salariés des services à la personne ».

II. – Après l'article L. 7231-2 du code du travail, il est inséré un article L. 7231-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 7231-3. – Les salariés des services à la personne font l'objet :

1° D'un examen médical au moment de l'embauche ;

2° De visites médicales périodiques renouvelées à intervalles n'excédant pas un an ;

3° De visites de reprises à la suite d'interruptions de travail intervenues pour des raisons médicales. »

CHAPITRE 2

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

**Article 4**

Après l'article L. 7231-2 du code du travail, il est inséré un article L. 7231-4 ainsi rédigé :

« Art. L. 7231-4. – Dans les activités de services à la personne visées à l'article L. 7231-1\*, par accord collectif de branche sont fixées les conditions de mise en œuvre et de durée des plans de formation visés à l'article L. 6321-1\*, de la validation des acquis de



**Dispositions en vigueur**

**Texte de la proposition de loi**

**Texte de la Commission**

l'expérience visée à l'article L. 6411-1\* et de mise en œuvre du droit individuel à la formation visé au chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du présent code. »

TITRE II

**LUTTE CONTRE LE TEMPS  
PARTIEL SUBI**

**Article 5**

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

**Article 6**

Après l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale, il est inséré un article L. 241-19 ainsi rédigé :

«Art. L. 241-19. – A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les entreprises de plus de vingt salariés, dont le nombre de salariés à temps partiel est au moins égal à 25 % du nombre total de salariés de l'entreprise, sont soumises à une majoration de 10 % de cotisations dues par l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales pour l'ensemble de leurs salariés. »

**Article 7**

Le deuxième alinéa de l'article L. 1243-8 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

Code du travail

Art. L. 1243-8. – Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte de la Commission
<p>Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.</p>	<p>« Lorsque le contrat de travail est à temps partiel, l'indemnité est égale à 20 % de la rémunération totale brute versée au salarié. »</p>	
<p>Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.</p>	<p><b>Article 8</b></p>	
<p>Art. 3123-19. – Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.</p>	<p>Le code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° L'article L. 3123-19 est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 3123-19. – Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de la limite fixée à l'article L. 3123-17* dans le contrat de travail donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. » ;</p>	
<p>Art. 3123-16. – Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.</p>	<p>2° L'article L. 3123-16 est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 3123-16. – L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption supérieure à deux heures.</p>	
	<p>« Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles*, peut déroger à ces dispositions de manière explicite et en définissant les amplitudes horaires qui ne peuvent être supérieures à douze heures pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition</p>	

**Dispositions en vigueur**

**Texte de la proposition de loi**

**Texte de la Commission**

Art. L. 3123-22. – Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

La convention ou l'accord collectif de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement prévoit des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés.

dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. À défaut de convention ou d'accord collectif étendu, un décret en Conseil d'État peut prévoir, pour des activités présentant le caractère de service public, les conditions dans lesquelles des dérogations aux dispositions du présent alinéa peuvent être autorisées par l'inspection du travail. » ;

3° L'article L. 3123-22 est ainsi rédigé :

« Art. L. 3123-22. – Une convention ou un accord collectif de branche étendu peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié. La convention ou l'accord collectif de branche étendu prévoit des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés. »



## ANNEXE AU TABLEAU COMPARATIF

### Code de l'action sociale et des familles

**Art. L. 313-12.** – Toute personne majeure peut désigner une personne de confiance qui peut être un parent, un proche ou le médecin traitant, et qui sera consultée au cas où elle-même serait hors d'état d'exprimer sa volonté et de recevoir l'information nécessaire à cette fin. Cette désignation est faite par écrit. Elle est révocable à tout moment. Si le malade le souhaite, la personne de confiance l'accompagne dans ses démarches et assiste aux entretiens médicaux afin de l'aider dans ses décisions.

Lors de toute hospitalisation dans un établissement de santé, il est proposé au malade de désigner une personne de confiance dans les conditions prévues à l'alinéa précédent. Cette désignation est valable pour la durée de l'hospitalisation, à moins que le malade n'en dispose autrement.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas lorsqu'une mesure de tutelle est ordonnée. Toutefois, le juge des tutelles peut, dans cette hypothèse, soit confirmer la mission de la personne de confiance antérieurement désignée, soit révoquer la désignation de celle-ci.

### Code du travail

**Art. L. 3123-17.** – Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

**Art. L. 6321-1.** – L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 employant au moins cinquante salariés, il organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur quarante-cinquième anniversaire un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en oeuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1.

**Art. 6411-1.** – La validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6111-1 a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

**Art. L. 7231-1.** – Les services à la personne portent sur les activités suivantes :

1° La garde d'enfants ;

2° L'assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile ;

3° Les services aux personnes à leur domicile relatifs aux tâches ménagères ou familiales.

## AMENDEMENTS EXAMINÉS PAR LA COMMISSION

### **Amendement n° AS 1 présenté par Mme Gisèle Biemouret et M. Jean-René Marsac**

*Après l'article 5*

Insérer l'article suivant :

L'avant-dernier alinéa de l'article L. 5313-1 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Elles contribuent à consolider l'emploi des personnes à temps partiel, notamment par l'observation de la précarité de l'emploi dans leur ressort territorial et par la mise en place d'un plan local d'action contre la précarité. »

### **Amendement n° AS 2 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 1<sup>er</sup>*

Après le mot : « label », rédiger ainsi la fin de l'alinéa 1 : « en matière de réduction de la précarité dans le secteur des services à la personne, dénommé label « inclusion sociale ». Ce label a pour objet de promouvoir les bonnes pratiques en matière d'amélioration des conditions de travail des salariés du secteur, de valorisation de la qualification et de réduction du sous-emploi. »

### **Amendement n° AS 3 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 1<sup>er</sup>*

À l'alinéa 3, substituer aux mots : « association ou administration », les mots : « toute association ou tout établissement public intervenant dans le secteur des services à la personne ».

### **Amendement n° AS 4 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 1<sup>er</sup>*

À l'alinéa 4, supprimer les mots : « en Conseil d'État ».

### **Amendement n° AS 5 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 1<sup>er</sup>*

À l'alinéa 4, substituer aux mots : « modalités d'application », les mots : « conditions ».

**Amendement n° AS 6 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur, et Mmes Catherine Coutelle, Pascale Crozon, Danielle Bousquet, Gisèle Biemouret, Marie-Line Reynaud et M. Jean-René Marsac, et les membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche et apparentés**

*Après l'article 1<sup>er</sup>*

Insérer l'article suivant :

I. – Après l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale, il est inséré un article L. 241-10-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 241-10-1.* – Les gains et rémunérations versées par une personne morale ou une entreprise individuelle déclarée qui exerce, à titre exclusif, une activité de services à la personne rendus aux personnes physiques sont exonérés partiellement de cotisations patronales d'assurances sociales et de prestations familiales lorsque l'employeur bénéficie du label « inclusion sociale ».

« Le taux d'exonération, le plafond des exonérations et le montant minimal de cotisations dont l'employeur est redevable sont fixés par décret. »

II. – La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale résultant du I est compensée, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

**Amendement n° AS 7 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 2*

Après le mot : « branche », insérer le mot : « étendu ».

**Amendement n° AS 8 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 2*

À la fin de l'article, substituer aux mots : « relatifs aux relations collectives de travail dans l'entreprise », le mot : « collective ».

**Amendement n° AS 9 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 4*

Après le mot : « branche », insérer le mot : « étendu ».

**Amendement n° AS 10 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 4*

Après le mot : « mise en œuvre », rédiger ainsi la fin de l'alinéa 2 : « des dispositifs de formation professionnelle continue mentionnés à l'article L. 6312-1 et de validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6411-1. »



**Amendement n° AS 11 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 5*

Rédiger ainsi cet article :

« Les critères d’attribution des marchés publics tiennent compte des actions menées par les opérateurs économiques en matière de résorption de l’emploi précaire.

« Un décret en Conseil d’État détermine les conditions d’application du présent article. »

**Amendement n° AS 12 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 6*

I. – Après l’alinéa 2, insérer l’alinéa suivant :

« II. – Les dispositions du I entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013. »

II. – En conséquence :

1° Au début de l’alinéa 1, insérer la référence : « I. – » ;

2° Au début de l’alinéa 2, supprimer les mots : « À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, ».

**Amendement n° AS 13 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 6*

Après la référence : « 10 % », substituer au mot : « de », le mot : « des ».

**Amendement n° AS 14 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 8*

À l’alinéa 3, substituer aux mots : « de la limite fixée à l’article L. 3123-17 », les mots : « de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue ».

**Amendement n° AS 15 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 8*

Après le mot : « interruption », rédiger ainsi la fin de l’alinéa 5 : « d’activité ou une interruption supérieure à deux heures ».

**Amendement n° AS 16 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur, et Mmes Catherine Coutelle, Pascale Crozon, Danielle Bousquet, Gisèle Biemouret, Marie-Line Reynaud et M. Jean-René Marsac et les membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche et apparentés**

*Après l’article 8*

Insérer la division et l’intitulé suivants :

« Titre III

« Articulation entre vie privée et vie professionnelle »

**Amendement n° AS 17 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur, et Mmes Catherine Coutelle, Pascale Crozon, Danielle Bousquet, Gisèle Biemouret, Marie-Line Reynaud et M. Jean-René Marsac et les membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche et apparentés**

*Après l'article 8*

Insérer l'article suivant :

« Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1<sup>er</sup> mars 2012, un rapport sur l'opportunité d'un allongement du congé paternité, étudiant notamment la possibilité de porter celui-ci à six semaines dont trois semaines consécutives à la naissance de l'enfant et trois semaines dans l'année qui suit la naissance de l'enfant. »

**Amendement n° AS 18 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur, et Mmes Catherine Coutelle, Pascale Crozon, Danielle Bousquet, Gisèle Biemouret, Marie-Line Reynaud et M. Jean-René Marsac et les membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche et apparentés**

*Après l'article 8*

Insérer l'article suivant :

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1<sup>er</sup> mars 2012, un rapport sur l'opportunité de créer un congé parental d'éducation d'une durée de douze à trente-six mois susceptible d'être pris par la mère et le père de l'enfant en alternance, chacun ne pouvant prendre une durée de congé inférieure à 20 % de la durée totale du congé. Ce rapport examine également l'opportunité de la prise en compte du congé parental comme une période de travail effectif pour la détermination des droits du salarié liés à l'ancienneté.

**Amendement n° AS 19 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur, et M. Yves Durand, Mmes Martine Faure, Catherine Coutelle, Pascale Crozon, Danielle Bousquet, Gisèle Biemouret, Marie-Line Reynaud et M. Jean-René Marsac et les membres du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche et apparentés**

*Après l'article 8*

Insérer l'article suivant :

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1<sup>er</sup> mars 2012, un rapport sur l'opportunité de créer un service public de la petite enfance.