

A S S E M B L É E      N A T I O N A L E

X I V <sup>e</sup>      L É G I S L A T U R E

# Compte rendu

## Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

- Examen du rapport d'information présenté, au nom de la Délégation, sur le projet de loi (n° 774), relatif à la sécurisation de l'emploi (Mme Ségolène Neuville et M. Christophe Sirugue, rapporteurs) ..... 2

Mercredi  
20 mars 2013  
Séance de 14 heures

Compte rendu n° 22

SESSION ORDINAIRE DE 2012-2013

**Présidence  
de Mme Catherine  
Coutelle,  
Présidente**



**La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes examine le rapport d'information présenté, au nom de la Délégation, par Mme Ségolène Neuville et M. Christophe Sirugue sur le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi (n° 774).**

*Présidence de Mme Catherine Coutelle, présidente.*

*La séance est ouverte à 14 heures.*

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** La délégation aux droits des femmes a décidé le 20 février dernier de se saisir du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, car la question du temps partiel et du travail précaire a toujours été au cœur de nos préoccupations, puisque les femmes sont les premières concernées par toutes les formes de précarité de l'emploi.

Je vous rappelle que nous avons tenu hier en Délégation deux tables rondes réunissant d'une part, les syndicats représentant les travailleurs, et, d'autre part, les syndicats représentant les employeurs. Ils nous ont apporté leur analyse sur l'impact du projet de loi sur la situation des femmes au travail.

Par ailleurs, les rapporteurs ont procédé à des auditions ; ils ont ainsi recueilli l'avis de Mme Maryse Dumas, vice-présidente de la délégation aux droits des femmes du Conseil économique, social et environnemental, spécialisée dans les questions d'égalité professionnelle, et de Mme Françoise Milewski, économiste, membre de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, membre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**M. Christophe Sirugue, rapporteur.** Madame la présidente, mes chers collègues, je vais donc vous présenter les grandes lignes de notre rapport, en vous priant d'excuser Mme Neuville, retenue en commission des Affaires sociales.

Nous avons souhaité dans un premier temps montrer que la situation des femmes sur le marché du travail n'est pas satisfaisante : en effet, les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes persistent malgré les législations adoptées.

Le premier point à considérer est l'écart des salaires. Si l'on regarde les écarts de salaires tous temps de travail confondus, donc sans transformer les salaires du temps partiel en équivalent temps complet, les femmes ont une rémunération inférieure de 27 % à celle des hommes. C'est ce dernier chiffre – l'écart total – qui s'est imposé dans le débat public.

Pour expliquer ce différentiel, différents facteurs peuvent jouer comme le temps partiel, la qualification, l'expérience comme cela est détaillé dans le rapport. Finalement, la discrimination pure porterait sur 6 ou 7 % de l'écart. Si l'on considère maintenant différents indicateurs, tous vont dans la même direction. Chômage, temps partiel, retraites, taux de précarité : les femmes sont plus souvent en situation de précarité que les hommes. Vous prendrez connaissance des statistiques dans le rapport.

Un troisième phénomène témoigne de la persistance des inégalités, il s'agit de la ségrégation professionnelle. Les métiers majoritairement féminins emploient fréquemment des personnes à temps partiel, dont la rémunération est moindre. Ces emplois « féminins » correspondent à des emplois peu qualifiés et de niveau hiérarchique très limité.

L'emploi à temps partiel est majoritairement féminin : en 2010, selon l'Insee, on compte en France 3,7 millions de femmes à temps partiel contre 870 000 hommes. Le temps partiel est donc à 80 % une forme d'emploi « au féminin ». Sur l'ensemble de la population active féminine, la part des femmes à temps partiel atteint 30 %, celle des hommes 6 %. Les emplois à temps partiel sont des emplois peu qualifiés et donc faiblement rémunérés. Ils se caractérisent le plus souvent par des horaires atypiques et instables.

Le temps partiel n'est pas seulement pénalisant en termes de rémunération. Il pénalise également le déroulement de la carrière et fait obstacle à l'accès aux postes à responsabilité. Enfin, le travail à temps partiel exerce aussi un effet retard sur les retraites.

J'en viens maintenant au projet de loi sur la sécurisation de l'emploi.

La grande conférence sociale de juillet 2012 a symbolisé un nouvel état d'esprit dans la conduite des réformes et des relations sociales : privilégier la confiance et le dialogue avec les acteurs sociaux. Les négociations se sont révélées intenses et frôlant parfois la rupture. L'aboutissement en est l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2013 signé par trois centrales syndicales : la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et par le patronat.

De fait, le projet de loi qui transcrit cet accord, comporte des dispositions novatrices qui bénéficieront aux femmes.

Tout d'abord, l'article 7 du projet de loi pose le principe d'une modulation des cotisations au régime d'assurance chômage en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours, ou encore de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise. L'enjeu est le renchérissement des contrats à durée déterminée (CDD) de courte durée pour l'entreprise, responsables de la majeure partie de l'augmentation de la part des embauches en CDD au cours des dernières années, et dont les femmes sont souvent les victimes.

Ensuite, les partenaires sociaux ont décidé que le contrat à durée indéterminée conclu pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans serait exonéré de cotisations patronales d'assurance chômage. Vos rapporteurs se félicitent de cette importante mesure mais regrettent que la modulation des cotisations patronales ne s'applique pas aussi à l'embauche de salariés à temps partiel.

L'article 8 du projet de loi encadre le travail à temps partiel en vue d'améliorer significativement la situation des salariés concernés. Les branches professionnelles qui recourent structurellement au temps partiel auront l'obligation de négocier, afin de renforcer le rôle des partenaires sociaux dans l'organisation des modalités d'exercice du temps partiel. Vos rapporteurs estiment cependant que, s'il est légitime que les règles en matière d'organisation du travail relèvent de la négociation, il conviendra de rester vigilant quant à leur impact sur les salariés concernés. Il conviendra de faire l'évaluation de ces accords dans trois ans.

Le projet de loi réalise une avancée majeure en instituant une durée d'activité minimale hebdomadaire de vingt-quatre heures. Une exception est néanmoins prévue pour les salariés âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études.

Le projet de loi introduit une rémunération majorée de toutes les heures complémentaires, de 10 % minimum dès la première heure. Vos rapporteurs se félicitent de cet encadrement plus strict de l'emploi à temps partiel qui améliorera la condition des salariés.

Ils regrettent néanmoins que, conformément à la proposition de loi que j'ai présentée en 2011, on n'ait pas prévu que la prime de précarité versée au départ d'un salarié à durée déterminée soit majorée lorsque celui-ci était à temps partiel. Cette dernière proposition nous paraît devoir faire l'objet d'une recommandation.

Enfin, nous estimons, ainsi que l'avait déjà souligné la délégation en juillet 2011 dans ses travaux sur le temps partiel, qu'il conviendrait de renforcer la priorité d'embauche des salariés à temps partiel sur des postes équivalents temps complet prévue à l'article L. 3123-8 du code du travail.

Le présent projet de loi, outre la « taxation » des CDD et l'encadrement plus strict du temps partiel, comprend d'autres dispositions qui visent à ouvrir des droits supplémentaires aux salariés. Je n'y reviendrai pas ici, ayant axé cette présentation sur les articles dont la délégation s'est saisie.

**Mme Maud Olivier.** Votre travail est très utile pour mieux définir notre position. Je voudrais apporter des modifications aux amendements que vous avez l'intention de déposer.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Je souligne que la délégation s'est réunie aujourd'hui pour examiner et adopter le rapport ainsi que les recommandations. Quant aux amendements, ils seront déposés à titre personnel par les rapporteurs, et vous pouvez bien entendu vous y associer. Le rapporteur nous indiquera quels sont les principaux amendements dont il a prévu, ainsi que Ségolène Neuville, le dépôt. Pour l'instant, ils proviennent de la majorité, et je ne sais pas si les membres de la délégation qui sont dans l'opposition ont aussi l'intention d'en déposer.

**Mme Barbara Romagnan.** Quel est exactement le but de ces recommandations ? Est-ce un simple avis ? J'ai une observation à faire sur l'écart de salaire de 27 % indiqué par le rapporteur. Il est certes possible, comme il l'a fait, d'avancer différentes explications pour expliquer cet écart, mais cela ne doit pas conduire à justifier cet état de fait.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Nous adressons les recommandations au gouvernement, tout en proposant des amendements qui peuvent aussi les traduire.

**M. Christophe Sirugue, rapporteur.** Le rapport tend à démontrer qu'il existe un socle d'inégalité incompressible correspondant à une discrimination pure, persistant malgré les différents facteurs explicatifs. Cela est bien sûr inacceptable.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Le chiffre de 27 % est assez arbitraire, il confond l'ensemble des salaires des hommes et des femmes. J'indique, s'agissant des statistiques disponibles, que le rapport intègre des données très récentes, extraites d'une étude de janvier 2013.

**M. Jacques Moignard.** J'ai une remarque sur la recommandation visant à privilégier le recrutement des salariés à temps partiel souhaitant passer à temps complet, pour pourvoir un poste à temps complet relevant de leur catégorie, plutôt que de recourir à un recrutement extérieur. Vous avez dit qu'elle correspond à la loi. Je n'en suis pas convaincu, c'est pourquoi il est utile de réaffirmer clairement ce principe.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Le rapport que nous examinons aujourd'hui est aussi fait pour être utilisé dans les débats et préciser les arguments favorables à la défense de la situation des femmes au travail.

Je voudrais aborder la recommandation visant à évaluer les accords de branche qui devront s'ouvrir pour les entreprises recourant structurellement au temps partiel. Les possibilités de dérogations dépendront des accords de branche. En ce sens, le titre II du projet de loi est un vrai progrès et une vraie garantie.

J'aimerais cependant que le gouvernement donne une feuille de route aux partenaires sociaux pour qu'il y ait toujours un volet « égalité professionnelle » au sein des accords de branche. Ce volet est le parent pauvre des accords, et les négociations consacrées à ce sujet sont très lentes.

**M. Christophe Sirugue, rapporteur.** Je suggère de compléter la recommandation en mentionnant le souhait que soit intégré un volet « égalité professionnelle » aux négociations de branche.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** On pourrait également ajouter une autre recommandation, précisant que tous les accords de branche devront intégrer un volet sur l'égalité professionnelle.

**M. Jacques Moignard.** Pour une meilleure efficacité, il faudrait en outre prévoir une évaluation à réaliser dans des délais précisés, dans trois ans par exemple.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Il y a une autre piste à explorer au sujet des rapports de situation comparée produits par les entreprises. Il faudrait faire en sorte qu'ils soient centralisés et consultables sur internet, afin de faciliter l'accès à ces documents.

Le projet de loi apporte une autre nouveauté dans son article 4 : les membres du comité d'entreprise doivent désormais discuter de la stratégie de l'entreprise, en se fondant sur une base de données et un certain nombre d'items relatifs à la situation de l'entreprise. Je proposerai par amendement que soit intégré un item « évolution et répartition des contrats précaires et à temps partiel » dans cette base de données, afin d'assurer le suivi de l'évolution de ces contrats au sein de l'entreprise et permettre aux membres du comité d'entreprise d'apprécier le recours au temps partiel fait par l'entreprise.

**Mme Pascale Crozon.** Si on utilise le terme « précarité » dans la recommandation, alors il faut le définir, car il recouvre une réalité vaste et plurielle.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** L'ANI définit ce terme. Au sens retenu par les partenaires sociaux, la précarité concerne les CDD uniquement, mais pas la totalité des temps partiels. C'est une définition incomplète, mais c'est celle qui résulte du champ retenu par le projet de loi.

C'est pourquoi, comme l'a souligné M. Jacques Moignard, ce projet de loi n'épuise pas le sujet et il faudra continuer à nous montrer vigilants et exigeants, ce que je vous encourage à faire pendant le débat qui va s'ouvrir.

*M. Christophe Sirugue donne ensuite lecture des recommandations dont l'adoption est proposée à la Délégation, et qui figurent à la fin du présent compte rendu.*

**M. Christophe Sirugue, rapporteur.** Je vais à présent vous donner quelques indications sur les amendements que Mme Ségolène Neuville, Mme Catherine Coutelle et moi-même comptons présenter.

Un amendement vise à pénaliser l'imprévisibilité du temps de travail par une limitation de la possibilité de réduire le délai de prévenance à 3 jours ouvrés. Les salariés doivent pouvoir prévoir les modifications de leur emploi du temps, afin d'organiser leur temps de travail surtout s'ils cumulent deux emplois.

Un autre amendement vise à inclure, dans le calcul de la durée légale du travail, les déplacements entre différents lieux de travail sur une même journée. Il s'agit ainsi de redéfinir le temps effectif de travail dans des secteurs particulièrement sujets à la dispersion quotidienne des heures travaillées comme dans les services à la personne. En effet, les entreprises de mise à disposition de personnel proposent parfois jusqu'à quatre lieux de travail différents par jour à leurs salariés, sans prise en charge des déplacements, avec des amplitudes journalières excessives. Il serait souhaitable de mettre fin à cet état de fait.

**Mme Barbara Romagnan.** Cette préoccupation est juste, et on peut se demander si elle concernera les personnels employés dans les collectivités comme les mairies de petites communes, où les personnels occupent plusieurs emplois.

**M. Christophe Sirugue, rapporteur** Je vous rappelle que l'accord et le projet de loi qui en résulte, s'appliquent uniquement aux entreprises et pas aux personnels de la fonction publique. Par ailleurs, nous proposons de demander que les conventions ou accords de branche s'efforcent de respecter l'objectif de regrouper les heures de travail pour tous les emplois à temps partiel, et pas seulement dans les cas de dérogation aux 24 heures hebdomadaires.

Nous voudrions également que la convention ou l'accord de branche prévoie l'organisation d'une journée par an sur le temps de travail consacrée à l'information sur les droits des salariés, afin que les employés à temps partiel soient moins isolés et aient une meilleure connaissance de leurs droits.

Également, l'octroi des marchés publics par l'État et les collectivités devraient être conditionnés aux mesures développées par les entreprises en matière de lutte contre la précarité professionnelle et de soutien à l'égalité.

Les salariés à temps partiel du régime général peuvent cotiser sur la base de ce que serait leur salaire à temps plein, sous réserve de la conclusion d'un accord écrit avec l'employeur. Nous souhaitons proposer une possibilité identique pour la cotisation à l'assurance chômage. Cette sur-cotisation pourrait dissuader l'embauche à temps partiel et faire bénéficier les salariés d'une ouverture de droits au chômage supérieurs.

**Mme la présidente Catherine Coutelle.** Il serait utile d'appréhender le coût financier de ces amendements qui portent cependant sur des salaires très bas. Les échanges que nous avons eus avec les syndicats ont montré que la taxation sur les contrats à durée déterminée ne sera pas forcément efficace.

**Mme Barbara Romagnan.** Il serait important d'encadrer la dérogation à la durée minimale de 24 heures par semaine, instituée par ce projet de loi, en cas de demande expresse du salarié. Cette demande doit être une demande personnelle et non un modèle type produit

par l'employeur. Il faut apporter une garantie supplémentaire quant à la primauté de la volonté du salarié de recourir à cette dérogation.

**M. Christophe Sirugue, rapporteur** Un amendement devrait être présenté à l'initiative de Mme Ségolène Neuville, visant à aligner la majoration des heures complémentaires sur celles des huit premières heures supplémentaires, afin de tendre vers un taux identique pour toutes les heures accomplies dans le cadre d'un surcroît d'activité. La majoration serait donc alignée à 25 %.

**Mme Barbara Romagnan.** On notera, d'après l'étude d'impact jointe au projet de loi, que la moyenne de la majoration des heures complémentaires s'élève aujourd'hui à 17 %. L'accord envisageant la généralisation à 10 % de la majoration des heures complémentaires est donc moins favorable.

**M. Christophe Sirugue, rapporteur** La réalité du travail à temps partiel autorise à associer cette forme de contrat à une forme de précarité. Dès lors, lorsque le salarié recruté en contrat à durée déterminée est de plus, à temps partiel, il cumule deux situations défavorables : il serait légitime de majorer l'indemnité de fin de contrat prévue pour les contrats à durée déterminée de l'article L 1243-8 du Code du travail. C'est une proposition que j'avais déjà faite dans la proposition de loi que j'avais déposée en 2011.

La limitation du nombre d'avenants au contrat de travail à huit par an représente un progrès dans la mesure où il n'y avait jusqu'à présent aucune limitation. Cependant, il nous a semblé qu'il serait préférable de limiter le nombre d'avenants à quatre par an afin d'assurer une certaine stabilité aux salariés et permettre aux salariés en temps partiel subi d'exercer une autre activité rémunérée. Il faudrait également mieux garantir que la loi ne sera pas contournée par le recours à un avenant temporaire, dans le but d'éviter de rémunérer les salariés au taux des heures supplémentaires majorées.

Enfin, nous voudrions qu'il soit prévu dans la loi une périodicité pour les visites médicales des salariés des services à la personne, afin qu'il soit prévu au minimum une visite par an. La segmentation des temps de travail de ces salariés a pour effet qu'ils sont mal suivis par la médecine du travail.

*La Délégation adopte le rapport de Mme Ségolène Neuville et M. Christophe Sirugue ainsi que les recommandations suivantes :*

1) L'accord interprofessionnel du 11 janvier 2013, transcrit dans le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, a pour objectif de lutter en priorité contre la précarité professionnelle et en particulier celle des femmes. Les négociations en cours sur l'égalité professionnelle devraient aussi avoir des conséquences sur la condition des salariées.

Il conviendra de faire une évaluation de l'ensemble de ces dispositifs pour en mesurer l'impact réel en termes d'égalité professionnelle dans un délai de trois ans.

2) Du fait d'un risque de précarisation accru pour les salariés à temps partiel, il est proposé d'étendre la modulation des cotisations patronales prévue à l'article 7 du projet de loi pour les contrats à durée déterminée, aux contrats à temps partiel. Le principe de la sur-cotisation doit concerner toutes les formes de précarité.

- 3) Les accords de branche, qui selon l'article 8, devront nécessairement s'ouvrir pour les entreprises recourant structurellement au temps partiel devront faire l'objet d'une évaluation dans trois ans.
- 4) Concernant la négociation en cours sur l'égalité professionnelle, le gouvernement doit faire parvenir aux partenaires sociaux une feuille de route, qui permettra de faciliter le déroulement de cette négociation.
- 5) La prime de précarité fixée à 10%, et versée au départ d'un salarié en contrat à durée déterminée, est majorée lorsque celui-ci était en temps partiel.
- 6) Dans l'entreprise, il n'est pas possible de recruter un salarié à temps plein pour un type d'emploi, lorsqu'au sein de cette entreprise, un ou plusieurs salariés à temps partiel ont manifesté par écrit, leur désir de travailler à temps plein (article L.3123-8 du code du travail). Cette disposition doit s'appliquer impérativement.
- 7) Redéfinir le temps effectif de travail dans des secteurs particulièrement sujets à la dispersion des heures travaillées en incluant dans le calcul de la durée légale du travail, les déplacements entre différents lieux de travail sur une même journée.
- 8) Le projet de loi prévoit une meilleure information du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise, notamment grâce à l'existence d'une base de données économiques et sociales, mise à jour régulièrement. Cette base de données doit inclure des informations sur le recours fait par l'entreprise aux contrats de travail précaires, CDD, et contrats à temps partiel.

*La séance est levée à 15 heures 15.*

\*

\* \*