

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X I V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission des affaires sociales

- Examen de la proposition de loi visant à prolonger la période légale d'interdiction de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour les femmes à l'issue de leurs congés liés à la grossesse et à la maternité (n° 2927 rect.) (*Mme Dominique Orliac, rapporteure*)..... 2
- Information relative à la commission..... 15
- Présences en réunion..... 16

Mercredi

2 mars 2016

Séance de 9 heures 45

Compte rendu n° 30

SESSION ORDINAIRE DE 2015-2016

**Présidence de
Mme Catherine
Lemorton,
*Présidente***



COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Mercredi 2 mars 2016

La séance est ouverte à neuf heures quarante-cinq.

(Présidence de Mme Catherine Lemorton, présidente de la Commission)

La Commission examine, sur le rapport de Mme Dominique Orliac, la proposition de loi visant à prolonger la période légale d'interdiction de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour les femmes à l'issue de leurs congés liés à la grossesse et à la maternité (n° 2927 rect.).

Mme la présidente Catherine Lemorton. Mes chers collègues, pour répondre à vos interrogations bien légitimes sur notre ordre du jour législatif, je vous indique que d'après les informations dont je dispose, le projet de loi relatif à la réforme du code du travail sera présenté en Conseil des ministres le 24 mars prochain. Dans cette hypothèse, notre commission s'en saisira au cours de la semaine du 4 au 10 avril, l'examen du texte en séance intervenant après les deux semaines de suspension des travaux du Parlement qui suivront.

Revenons maintenant à notre ordre du jour. L'initiative de la proposition de loi que nous examinons relève du groupe Radical, républicain, démocrate et progressiste ; elle sera examinée en séance publique le jeudi 10 mars prochain, dans le cadre de la niche parlementaire de ce groupe. Un avis du Défenseur des droits sur ce texte nous est parvenu vendredi dernier et est en distribution dans cette salle. Nous ne pouvons que nous féliciter de cette initiative, qui témoigne de l'attention que celui-ci porte aux travaux parlementaires et ne peut qu'enrichir nos débats.

Madame la rapporteure, je vous laisse présenter un texte dont l'objectif – le renforcement de la protection de la femme devenue mère – est particulièrement important en période de crise, tant il est vrai que les femmes sont souvent les premières victimes.

Mme Dominique Orliac, rapporteure. La politique familiale volontariste menée par les pouvoirs publics depuis les années 1990 explique en grande partie les bons résultats démographiques que notre pays connaît aujourd'hui puisque l'indicateur de fécondité, de 1,96 enfant par femme en 2015 selon l'INSEE, est l'un des plus élevés d'Europe. Il convient toutefois de rester vigilant, car cet indicateur connaît une légère baisse depuis quelques années.

Cependant, la conciliation des vies familiale et professionnelle demeure source de difficultés, en particulier pour les femmes qui doivent conjuguer les réalités du travail avec les charges liées à la maternité ainsi qu'à la famille. Malgré l'avancée que représente notamment l'institution du congé de paternité et de l'accueil de l'enfant en 2001, dans les faits, les mères continuent de porter l'essentiel de la charge du travail domestique et des soins aux enfants, et ce sont elles qui en paient le plus lourd tribut en termes d'emploi et de carrière professionnelle.

Depuis 1909, les salariées enceintes bénéficient d'une protection contre le licenciement injustifié, qui s'étend du début de la grossesse jusqu'à quatre semaines après l'expiration de leurs droits à congé de maternité. Cette protection n'est cependant que relative, car, au cours de cette période, elle n'est ni applicable à un licenciement qui serait dû à une

faute grave non liée à l'état de grossesse de la salariée ni si l'employeur justifie de son impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Cette précision est importante, et tout licenciement n'est impossible que pendant le congé de maternité. Par ailleurs, si une procédure de licenciement a été engagée avant que l'employée ait déclaré sa grossesse à son employeur, il reste loisible à cette dernière de réclamer l'annulation de cette procédure, dans un délai de quinze jours, en communiquant un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte.

Plus récemment, l'article 9 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a introduit, à l'initiative du rapporteur à l'Assemblée nationale, M. Sébastien Denaja, le principe d'une protection relative de quatre semaines à compter de la naissance de l'enfant contre le licenciement du salarié nouvellement parent – dans les faits le père.

Le code du travail prévoit, en outre, un certain nombre de mesures destinées à permettre la conciliation entre la grossesse et le travail. Il protège la vie privée en interdisant à l'employeur de rechercher toute information sur l'état de grossesse de ses salariées et ne contraint pas la salariée enceinte à faire part de son état à son employeur, sauf pour bénéficier des dispositions légales protectrices. La salariée enceinte doit pouvoir bénéficier d'un changement de poste en cas de nécessité médicale, puis retrouver son poste précédent.

Cette protection se conjugue avec un régime grandement amélioré de lutte contre les discriminations, qui interdit toute mesure prise en considération de l'état de grossesse de la salariée, si ce n'est à son avantage.

La loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations a ainsi prévu que « Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité. » Toute discrimination fondée sur l'état de grossesse, notamment dans l'embauche, la sanction ou le licenciement de salarié, constitue désormais un délit punissable de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Ce principe républicain est repris par des instruments internationaux de protection des droits des salariées, que ce soit par des conventions élaborées dans le cadre de l'Organisation internationale du travail (OIT) ou par la directive européenne 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail. Si la France a ratifié la première convention de l'OIT de 1919, il est regrettable qu'elle n'ait pas fait de même pour celle de 2000, qui prévoit la protection contre le licenciement pendant la période de gestation ainsi que l'inversion de la charge de la preuve afin d'encourager à un respect universel des droits fondamentaux des travailleuses durant leur maternité.

La directive européenne précitée pose également le principe de l'interdiction du licenciement de la salariée enceinte « jusqu'au terme du congé de maternité ». Interprétant ces dispositions, la Cour de justice des communautés européennes a eu l'occasion de déterminer que cette protection interdisait également à l'employeur de prendre des mesures préparatoires à une décision de licenciement pendant la période de protection du congé de maternité, même si celle-ci devait être notifiée ultérieurement, solution adoptée par le juge français que je propose de codifier dans notre droit.

Cependant, le chantier de l'amélioration de ces dispositions, lancé par la Commission européenne en 2008, a malheureusement été arrêté en 2015, les institutions européennes n'ayant pas été en mesure d'aboutir sur un compromis, notamment sur l'augmentation du congé de maternité à quatorze voire vingt semaines pour toutes les femmes européennes. Dans le cadre de l'examen de ce projet de directive, le Parlement européen avait pourtant proposé, le 27 octobre 2010, de porter la période de protection à l'issue du congé de maternité à six mois, soit vingt-six semaines.

Une telle avancée n'apparaît pas si exceptionnelle si on regarde la protection prévue par d'autres législations nationales. Pour ne citer que quelques exemples au sein de l'Union européenne, elle est de quatre mois à compter de la naissance de l'enfant en Allemagne, neuf mois en Espagne, d'un an en Italie et de six semaines après le retour au travail pour les salariées néerlandaises.

Même s'il existe des textes protecteurs, il convient de constater que la réalité est moins favorable à la conciliation entre maternité et travail : l'interruption des carrières féminines du fait de la maternité reste un handicap pour les femmes.

Selon un projet de recherche mené à l'échelon national, mandaté par le gouvernement français en 1998 et cité en 2012 par l'OIT, chaque année, 4 % des femmes enceintes en France – soit 29 500 femmes – perdent leur emploi en raison de leur grossesse. À l'occasion de l'étude, *La perception des discriminations au travail*, réalisée en 2014, le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail ont mis en lumière les discriminations que subissent les femmes enceintes : plus du tiers des actifs déclare que le fait d'avoir des enfants contribue à ralentir, voire à stopper la carrière d'une femme. En outre, 8 % des réclamations reçues par le Défenseur des droits dans le domaine de l'emploi au titre de sa mission de lutte contre les discriminations, concernent des difficultés rencontrées par les salariées en raison de leur état de grossesse ou de leur maternité.

Des situations récurrentes témoignent ainsi de l'obstacle que constitue la grossesse sur le marché du travail et du non-respect des droits afférents : licenciements ou ruptures conventionnelles immédiatement imposées à l'issue du congé de maternité, occupation pérennisée du poste de la salariée par son remplaçant au cours de son congé de maternité, suppression injustifiée de son poste à la faveur d'une réorganisation, réorganisation défavorable au poste de la salariée, rétrogradation, isolement et harcèlement, sont autant de situations inacceptables que le législateur ne peut laisser prospérer.

C'est pourquoi le Défenseur des droits a rendu, le 24 février dernier, un avis dans lequel il fait part de son soutien aux dispositions prévues par la présente proposition de loi qu'il considère comme « un moyen juridique pertinent pour remédier à ces situations ». Par ailleurs, les auditions des partenaires sociaux que j'ai conduites ont fait ressortir que les confédérations syndicales soutiennent les principes sur lesquels le texte s'appuie. Elles reconnaissent la nécessité d'améliorer la protection relative des contrats de travail, aussi bien pour les mères que pour les pères qui doivent concilier leur activité professionnelle avec l'arrivée d'un nouvel enfant. Pour leur part, les organisations patronales se sont montrées plus réservées, s'interrogeant sur la pertinence de modifications législatives plus que sur le fond de la question.

La proposition de loi que je vous présente envisage d'améliorer la protection des salariées à l'issue de leur congé de maternité et de codifier les progrès de la jurisprudence.

Dans un premier temps, elle propose de porter la protection de la salariée à l'issue du congé de maternité de quatre à dix semaines, ce qui correspond à la durée totale minimale du congé postnatal fixée par le code de la sécurité sociale et le code du travail. Il s'agit ainsi d'établir un parallélisme des formes et, avant tout, d'instaurer un délai raisonnable de protection permettant aux femmes de se réinsérer pleinement dans leur emploi. Cette modification ne remettrait cependant pas en cause les dispositions du code du travail relatives aux licenciements « pour faute grave non liée à l'état de grossesse » ou si l'employeur justifie de son « impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ». Cette protection relative, qui s'étend pendant toute la grossesse, le congé postnatal et les quatre semaines suivantes, dure actuellement au moins cinquante-quatre semaines ; l'allonger de six semaines ne représenterait au plus qu'une extension de 11 % de la durée totale de protection.

Dans un deuxième temps, elle propose d'inclure dans cette période de protection relative les congés payés pris à l'issue du congé de maternité. Il est aujourd'hui courant qu'une salariée amenée à suspendre son contrat de travail pour prendre son congé de maternité cumule celui-ci avec les congés payés auxquels elle a droit. Cependant, le code du travail ne précise pas, dans ce cas, si la période de protection des quatre semaines commence à la fin du congé de maternité ou lors du retour effectif de la salariée prenant immédiatement des congés payés. La chambre sociale de la Cour de cassation a eu récemment l'occasion de préciser que la protection comprenait cette période de congés payés.

Enfin, dans un troisième temps, elle propose d'étendre également à dix semaines la protection du contrat de travail des pères. La loi du 4 août 2014 prévoit une protection relative contre le licenciement pour le salarié nouvellement parent, d'une durée de quatre semaines à compter de la naissance de l'enfant – dans les faits, pour le père. L'article 2 porte de quatre à dix semaines à compter de la naissance de l'enfant la période de protection du père salarié contre le licenciement, cela sans en modifier les autres caractéristiques : durant cette période, le salarié pourrait toujours faire l'objet d'un licenciement pour une cause extérieure à l'accueil du nouvel enfant ou en cas de faute grave.

Ces progrès constitueront une amélioration et une clarification d'un régime de protection déjà existant dans le droit, mais dont la mise en place concrète reste problématique pour les femmes. Les droits attachés à la parentalité sont la condition nécessaire pour permettre à tous les salariés, hommes et femmes de participer à l'éducation de l'enfant et de concilier vie parentale et vie professionnelle.

En conclusion, ce texte constitue plus une évolution qu'une révolution : il s'agit de permettre aux femmes, mais également aux hommes, de mener une carrière tout en disposant du temps nécessaire à l'éducation de leurs enfants, ce que toutes les femmes, et notamment toutes les Européennes, ne sont pas encore en mesure de faire. Cette faculté reste un acquis que beaucoup nous envient : la bonne tenue de la natalité française en est la conséquence directe. C'est bien ce modèle français de développement de la conciliation entre travail et vie familiale, et de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les tâches d'éducation des enfants que cette proposition de loi propose de conforter dans le droit.

Mme Marie-Françoise Clergeau. Le texte que nous examinons aujourd'hui poursuit un double objectif : étendre la protection contre le licenciement des salariées de retour de congé maternité de quatre à dix semaines, et reporter le point de départ de la protection au retour du congé payé lorsqu'ils ont été pris immédiatement après le congé maternité. Il s'agit de consacrer, dans l'article L. 1225-4 du code du travail, la jurisprudence

résultant de l'arrêt n° 185 du 30 avril 2014 de la chambre sociale de la Cour de cassation. Ces mêmes dispositions sont reprises pour l'article L. 1225-4-1, qui résulte de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes créant un dispositif de protection équivalent à celui des salariées pour tout salarié après la naissance de son enfant, donc pour les pères.

Actuellement, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les quatre semaines suivant son retour de congé maternité, sauf en cas de faute grave de la part de celle-ci non liée à son état de grossesse ou s'il est dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse, l'accouchement ou l'adoption.

Pour chacun des deux articles qui le composent, le texte précise que la prise de congés payés immédiatement après la fin du congé maternité reporte le point de départ de la protection des dix semaines. Il ne faudrait cependant pas que la rédaction proposée puisse laisser entendre que les périodes de congé ne sont pas protégées – ce qui, évidemment, n'est pas le cas.

S'agissant de l'article L. 122-4-1 qui concerne les pères, il conviendrait de prévoir que la période de protection ne débute qu'au retour du congé maternité, faute de quoi, ceux-ci se verraient privés de la période de protection suivant immédiatement la naissance de l'enfant.

Comme l'a exposé la rapporteure, les mères font parfois l'objet de discriminations lors de leur retour au travail : licenciement, pression pour les inciter à démissionner ou frein à une éventuelle promotion. Nous partageons donc l'objectif poursuivi par ce texte de protéger les femmes à leur retour de congé maternité et de lutter contre les traitements discriminatoires exercés à l'encontre des salariés au motif de cette maternité. Toutefois, la rédaction de cette proposition de loi reste à préciser, tant en ce qui concerne l'allongement de la durée de la protection que la formalisation de l'article 2. En tout état de cause, mon groupe est favorable à l'adoption de ce texte.

Mme Isabelle Le Callennec. Cette proposition de loi présentée par notre collègue Dominique Orliac tend à faire évoluer l'article L. 1225-4 du code du travail. Cet article interdit à un employeur de rompre le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse lors des dix semaines de congé maternité qui suivent la naissance de l'enfant ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant son retour au travail.

L'article 1^{er} du texte veut porter cette période de quatre à dix semaines. L'exposé des motifs souligne que, du fait de leur absence, les femmes de retour de congé maternité peuvent avoir besoin de plus de quatre semaines pour prouver à leur employeur leur volonté et leur motivation renouvelées. Certaines doivent se reconstituer une clientèle, telles les commerciales, d'autres doivent effectuer une remise à niveau, comme celles qui travaillent dans des métiers liés aux nouvelles technologies. Dans son avis rendu le 24 février dernier, le Défenseur des droits considère que cet article 1^{er} constituerait un moyen juridique pertinent pour remédier à ces situations.

Il faut reconnaître que chez certains de nos voisins européens, la période de protection est plus longue que quatre semaines : six semaines en Allemagne, jusqu'aux neuf mois de l'enfant en Espagne et jusqu'aux douze mois de l'enfant en Italie.

L'article 1^{er} inscrit également dans la loi une jurisprudence récente de la chambre sociale de la Cour de cassation précisant qu'en cas de prise de congés payés à la suite du congé de maternité, la période de protection ne prend effet qu'à l'issue des congés pris et donc au retour de la salariée au travail.

Pour ma part, je continue à me poser la question des naissances prématurées, mais nous aurons l'occasion d'en débattre puisque, à ma demande, notre assemblée a accepté la constitution d'un groupe d'études sur les prématurés ; je vous remercie, madame la présidente, d'avoir soutenu cette démarche.

Précision importante au sujet de l'article 1^{er} : il ne remet pas en cause la possibilité pour l'employeur d'effectuer un licenciement pour faute grave ou pour un motif non lié à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, comme un motif économique par exemple.

L'article 2 modifie l'article L. 1225-4-1, résultant de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, qui étend au père ou au deuxième parent l'interdiction d'une rupture de contrat pendant les quatre semaines suivant la naissance d'un enfant. Votre proposition de loi propose de porter cette période à dix semaines.

Les discriminations sont bien réelles comme le montrent les statistiques que vous avez rappelées, madame la rapporteure.

La première question que s'est posée le groupe Les Républicains à la lecture de votre proposition de loi a été de savoir si le nombre de litiges sur les licenciements qui seraient effectués après la période actuelle de quatre semaines suivant le retour de congé de maternité était à ce point significatif.

La deuxième interrogation porte sur la durée : pourquoi dix semaines ? Pourquoi pas six comme en Allemagne ?

La troisième remarque porte sur l'article 2. Autant les arguments avancés pour la mère pourraient s'entendre – difficultés de reprise du poste compte tenu de l'évolution de l'emploi, moindres résultats commerciaux à la reprise –, autant ils ne sont plus fondés dès lors qu'il s'agit du père ou du deuxième parent qui n'arrêterait son activité que très peu de temps à l'occasion d'une naissance. À moins que cet article ne trouve sa justification dans la prévention d'un éventuel risque de rupture d'égalité entre les hommes et les femmes, car il manque de cohérence au regard de la transcription de la jurisprudence de la chambre sociale : le quatrième alinéa prévoyant logiquement que les pères ne bénéficient pas d'un congé maternité.

Par ailleurs, je ne sais, Madame la rapporteure si votre proposition a été rédigée avant ou après l'annonce du projet de loi que doit défendre la ministre du travail, et qui n'a toujours pas été présenté en conseil des ministres, mais a déjà beaucoup fait parler de lui. Son intitulé a également été modifié puisqu'il ne s'agit plus d'« instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs » mais de créer de « nouvelles protections pour les entreprises et les salariés ». En tout état de cause, la proposition de loi que nous examinons ce matin concerne le licenciement, que le Premier ministre a dit vouloir réformer ; il touche ainsi au code du travail, dont le Président de la République a indiqué qu'il allait le refondre.

Vous comprendrez donc que, compte tenu de nos interrogations et des nombreuses incertitudes qui pèsent désormais sur le sort qui sera réservé à ce projet de loi, le groupe Les Républicains préfère, à ce stade, s'abstenir.

M. Francis Vercamer. Depuis le début de cette législature, le groupe Union des démocrates et indépendants n'a eu de cesse de défendre les droits des femmes. Récemment, dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016, nous avons salué l'institution de la garantie contre les impayés de l'obligation alimentaire. Nous défendions depuis longtemps la création d'une agence chargée du recouvrement de ces créances permettant aux parents créanciers de percevoir leur dû.

La protection d'ores et déjà offerte aux salariées pendant leurs périodes de grossesses constitue un acquis certain, cependant, les rares cas de licenciement ainsi que la comparaison avec d'autres pays européens montrent qu'il est possible de l'améliorer. La proposition de loi que nous examinons aujourd'hui, à l'initiative du groupe Radical, républicain, démocrate et progressiste, place la France au même rang que ses voisins tout en préservant la possibilité pour les employeurs de mettre un terme au contrat de travail pour faute grave non liée à la grossesse ou en cas d'impossibilité de maintien de ce contrat pour motif non lié à la grossesse.

Ce texte a, par ailleurs, le mérite d'inscrire dans la loi les évolutions de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, garantissant ainsi une meilleure protection des salariés et les mettant à l'abri de tout revirement de jurisprudence. Pour ces raisons, nous ne nous opposerons pas à l'adoption de cette proposition de loi.

Toutefois, nous déplorons qu'un seul aspect des droits des femmes soit traité et qu'il ne concerne que l'entreprise ; si cette amélioration de la protection dans les périodes de maternité est nécessaire, la réflexion mériterait d'être étendue aux femmes travailleuses indépendantes et non-salariées, qui ne bénéficient pas d'un régime social équivalent. Ce texte ne résoudra pas non plus les autres difficultés rencontrées par les femmes dans la sphère professionnelle en général. L'étude conduite par le cabinet Mazars et le comité ONU femmes a montré que près de 63 % des femmes considèrent toujours que la maternité constitue un frein à leur carrière.

Par ailleurs, de nombreuses mesures restent à adopter en matière d'égalité salariale et professionnelle. À l'occasion du débat relatif à la réforme des retraites, nous avons notamment proposé la globalisation des droits à la retraite acquis par les conjoints au cours de leur union, et de les partager selon le modèle du *splitting*. Une réflexion reste à conduire au sujet des professions non salariées qui ont, elles aussi, vocation à connaître une certaine égalité, car les mesures que nous étudions portent uniquement sur le monde salarié, oubliant par-là les problèmes du reste de la population.

Plus que l'amélioration de l'état du droit, c'est l'évolution des comportements que nous devons désormais infléchir. Ainsi, les indemnités perçues par les parlementaires sont égales pour les femmes et les hommes, mais c'est malheureusement loin d'être le cas dans d'autres structures ou dans les entreprises. Les chiffres sont sévères : à travail équivalent, on compte toujours 10 % d'écart entre le salaire d'une femme et celui d'un homme. Le gouvernement britannique a récemment annoncé que les entreprises de plus de 250 salariés seront, à partir de 2018, tenues de publier les écarts de salaire entre les hommes et les femmes : cela pourrait être étudié dans le cadre d'une prochaine réforme salariale.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Monsieur Vercamer, il ne vous a pas échappé que notre Constitution prohibe la distinction entre les entreprises fondée sur la taille.

Mme Jacqueline Fraysse. Le groupe de la gauche démocrate et républicaine estime que ce texte est très positif puisqu'il allonge de quatre à dix semaines le délai durant lequel les femmes, à l'issue de leur congé de maternité, sont protégées contre un éventuel licenciement. Le sujet est d'une actualité brûlante puisque les femmes subissent encore, dans notre pays, de très importantes discriminations en matière salariale ou dans le déroulement de leur carrière, alors même que la forte natalité de notre pays est un facteur positif : il faut donc faire en sorte que la maternité ne soit pas un facteur pénalisant au plan professionnel.

Cette proposition de loi est d'autant plus essentielle que le Gouvernement entend s'attaquer au code du travail qui, je le rappelle, est un outil de protection des droits des salariés. Il est donc plus que jamais nécessaire d'inscrire dans la loi, comme le propose ce texte, les avancées produites par la jurisprudence en la matière. Soulignons enfin la nécessité de mieux protéger les salariés dans le contexte actuel de chômage massif.

Nous soutiendrons donc cette proposition de loi dont je voudrais m'assurer néanmoins qu'elle concerne également les congés pour adoption.

Qu'en est-il, par ailleurs, de la procréation médicalement assistée ? Il me semble que nous devrions étudier les conditions offertes aux femmes dans cette situation particulière, difficile à vivre.

Je découvre, à l'occasion de ce texte, que d'autres pays européens ont des législations plus favorables que la nôtre en matière de protection des femmes après leur congé de maternité, puisqu'elles sont protégées jusqu'à ce que l'enfant atteigne un an en Italie, jusqu'à ses neuf mois en Espagne et que les Allemandes sont également mieux protégées que les Françaises. Cette proposition de loi devrait donc ouvrir la voie à une réflexion plus approfondie visant à faire de notre pays l'un des plus avancés en matière de protection de la maternité.

M. Bernard Perrut. « Lorsque l'enfant paraît, le cercle de famille applaudit à grands cris » : si chacun peut entendre Victor Hugo, on mesure néanmoins combien il est difficile, de nos jours, de concilier vie familiale et vie professionnelle. Cette proposition de loi va donc dans le bon sens, et nous devons tous nous accorder sur le fait que le retour au travail nécessite une période de réadaptation pour la mère, période au cours de laquelle elle pourra redéfinir son poste, récupérer ses attributions et reprendre ses marques, avant d'être de nouveau totalement opérationnelle. À l'instar d'autres pays, il est donc pertinent d'allonger de six semaines la période au cours de laquelle une salariée de retour de congé de maternité ne peut être licenciée, étant entendu que cette protection ne remet pas en cause la possibilité d'un licenciement en cas de faute grave ou pour un motif étranger à la grossesse.

On peut néanmoins s'interroger sur le parallélisme qu'établit le texte entre la situation de la mère et celle de l'autre parent, dès lors que ce dernier n'a pas cessé son activité : en effet, même si nous sommes tous d'accord ici pour que les pères s'impliquent autant que les mères dans les responsabilités parentales, et ce dès la naissance, leur étendre le dispositif de protection pourrait faire peser sur l'employeur des contraintes supplémentaires.

Ne vaudrait-il pas mieux, par ailleurs, attendre la grande réforme du Gouvernement sur la législation du travail pour examiner ce texte ?

Enfin, j'aimerais souligner que, bien que la majorité défende une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, la politique familiale du Gouvernement ne va pas toujours dans ce sens, ce qui est pour nous un motif d'inquiétude. Défendre la famille et défendre les enfants doit rester pour nous tous une priorité.

M. Jean-Pierre Barbier. Cette proposition de loi est pertinente sur le fond, notamment au regard de la législation européenne, plus favorable en la matière. Elle est également pertinente au regard des discriminations dont peuvent être victimes les femmes enceintes dans leur vie professionnelle et qui nécessitent que le législateur renforce la protection dont bénéficient ces femmes.

En revanche, est-il pertinent de légiférer aujourd'hui, alors que nous sommes censés examiner dans quelques semaines un projet de loi qui doit refondre l'ensemble de notre code du travail ? N'est-ce pas, par avance, compromettre la cohérence de notre travail ?

Par ailleurs, si les dispositions que nous adoptons doivent être favorables aux salariées, elles doivent également l'être aux chefs d'entreprise, qui connaissent aujourd'hui de grandes difficultés. À cet égard, je m'interroge sur l'opportunité de l'article 2, qui étend la protection au conjoint.

Mme la présidente Catherine Lemorton. En ce qui concerne la pertinence de légiférer aujourd'hui sur la question qui nous occupe, vos réticences sont légitimes, mais il s'agit d'un sujet très circonscrit : l'accompagnement de la femme qui reprend le travail après un congé de maternité. Quoi qu'il advienne de la réforme du travail qui va nous être soumise, je crois donc, après réflexion, qu'il n'est pas nécessaire d'attendre une réforme globale du code du travail pour légiférer sur ce point, qui mérite un débat spécifique.

Mme Sylviane Bulteau. M. Vercamer a soulevé le cas des femmes chefs d'entreprise ou indépendantes : elles ne peuvent, par définition, subir de licenciement et ne sont donc pas concernées par cette proposition de loi. Je voudrais également lui préciser que le régime social des indépendants propose des allocations maternité et qu'un avantage supplémentaire maternité doit être mis en place dès 2017 pour les professions libérales, notamment pour les médecins.

Je rejoins la présidente sur le fait que nous ne devons pas prendre prétexte de la prochaine loi sur le travail pour retarder l'examen de ces mesures de protection destinées aux femmes qui reprennent leur travail après un congé de maternité. J'ai, moi aussi, découvert avec surprise les chiffres que nous a communiqués la rapporteure sur le nombre de femmes qui perdent leur emploi au retour de leur congé de maternité. Je suis donc très favorable à l'adoption de cette proposition de loi.

M. Arnaud Viala. Comme certains de mes collègues, je pense que nous devrions attendre la prochaine réforme du code du travail pour nous pencher sur ce cas particulier des femmes de retour de congé de maternité, qui n'épuise d'ailleurs pas les situations devant faire l'objet d'une attention particulière – je pense notamment aux personnes en congé maladie de longue durée.

En tout cas, je ne comprends pas qu'on imagine étendre ces dispositions protectrices au conjoint, comme le propose l'article 2, même si j'entends qu'il s'agit d'une question d'égalité entre les sexes.

M. Christophe Cavard. Le groupe écologiste soutiendra cette proposition de loi. Je ne vois pas, pour ma part, l'intérêt d'attendre le projet de loi sur la réforme du code du travail pour légiférer sur ces dispositions, d'autant que la réforme annoncée porte déjà sur de nombreux points. Il est important que les femmes salariées puissent bénéficier d'une meilleure protection. Quant au conjoint, notre commission s'est toujours préoccupée de parvenir à un équilibre entre la situation des hommes et des femmes, même si la nature a fait que ce sont ces dernières qui portent les enfants, l'accompagnement du père est nécessaire.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Je m'interroge, pour ma part, sur les ruptures conventionnelles, introduites dans notre droit du travail en 2008 et sur lesquelles les partenaires sociaux auraient tout intérêt à se pencher, au moment où l'on parle du déficit de l'Unédic.

Le Défenseur des droits parle dans son rapport de « rupture conventionnelle imposée », expression pour le moins paradoxale – même si elle ne m'étonne pas plus que cela – puisque, par définition, la rupture conventionnelle consiste en un accord entre l'employeur et le salarié. Or, souvent, les ruptures conventionnelles servent à contourner les procédures de licenciement dont les causes sont inscrites dans le code du travail, que ce soit à l'initiative des employeurs ou des salariés – ne nous voilons pas la face –, ces derniers préférant à la démission la rupture conventionnelle qui leur donne droit aux allocations chômage. S'il s'agit d'une procédure correspondant à un réel besoin, la multiplication de ces ruptures conventionnelles depuis 2008 montre qu'elles ont été détournées de leur but originel.

M. Arnaud Robinet. Les employeurs ne sont pas les seuls responsables de cette inflation.

Mme la présidente Catherine Lemorton. C'est ce que je viens de dire, monsieur Robinet. La responsabilité est partagée entre les employeurs et les salariés.

Mme la rapporteure. Si cette proposition de loi vous est soumise aujourd'hui, c'est notamment parce que le groupe des radicaux de gauche et apparentés ne dispose que d'une seule niche parlementaire par session. Il s'agit d'un texte qui a nécessité plusieurs mois de travail et découle d'une question que j'avais posée à Najat Vallaud-Belkacem, lorsqu'elle était ministre des droits des femmes.

Si le hasard fait qu'il arrive en discussion au moment où l'on envisage de réformer le code du travail, il me paraît d'autant plus pertinent de l'examiner aujourd'hui que le projet de loi du Gouvernement n'aborde pas la problématique spécifique de la protection des salariées de retour de congé de maternité. Je remercie la présidente de la Commission d'avoir soutenu ce point de vue. Je la remercie également, comme Isabelle Le Callennec, d'avoir accepté la constitution d'un groupe de travail sur les naissances prématurées.

En ce qui concerne les litiges découlant de licenciements qui interviennent après la période de protection de la salariée mais auraient un lien avec le congé de maternité, il est difficile de disposer de chiffres précis puisque, de fait, les licenciements sont légaux. On sait néanmoins que ces derniers sont assez nombreux, même si certaines femmes renoncent à porter l'affaire devant les prud'hommes.

Je précise également qu'il n'est pas question de modifier le congé de paternité qui s'ajoute aux trois jours de congé de naissance et prévoit une absence de onze jours, portée à dix-huit jours en cas de naissances multiples, à prendre dans les quatre mois suivant la

naissance. La proposition de loi entend simplement, dans un souci d'égalité entre les hommes et les femmes, étendre la période de protection pour les pères, ce qui n'entraîne pas de contrainte supplémentaire pour l'employeur.

Madame Fraysse, je vous confirme que ces mesures de protection concernent également les parents revenant de congé pour adoption. Quant à la PMA, elle nous conduirait à nous pencher sur le cas des couples homosexuels et des femmes seules, mais la protection à l'issue de la grossesse ou de l'adoption est un droit fondamental, et les droits sociaux qui se rattachent à la grossesse sont les mêmes quelle que soit l'origine de cette grossesse.

La situation des travailleuses indépendantes est une question cruciale, même si leur protection sociale s'est améliorée. Cette proposition de loi ne concerne néanmoins que les salariées, mais il serait intéressant que d'autres textes de loi puissent permettre aux femmes qui ont une activité libérale de bénéficier d'une meilleure couverture, bien que la question du licenciement ne les concerne pas.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Je rappelle que les artisans et les travailleurs indépendants n'ont pas souhaité, après la guerre, rejoindre le régime unique de protection sociale instauré par le Conseil national de la Résistance, notamment car ils jugeaient préférable de miser sur ce que pouvait leur rapporter la vente de leur outil de travail. C'est là le péché originel qui complique aujourd'hui la parfaite convergence entre les différents régimes.

La Commission en vient à l'examen des articles de la proposition de loi.

Article 1^{er} : *Report de la fin de la période d'interdiction de licenciement de la salariée enceinte à dix semaines à compter de l'expiration de ses droits à congés de maternité ou à l'issue de ses congés payés subséquents*

La Commission discute de l'amendement AS1 de la rapporteure.

Mme la rapporteure. Cet amendement met le droit positif en accord avec les avancées jurisprudentielles, en interdisant à l'employeur de prendre des mesures préparatoires au licenciement pendant la période de protection relative du contrat de travail de la salariée.

Mme Marie-Françoise Clergeau. J'entends votre volonté de codifier la jurisprudence. Sur le fond, nous sommes d'accord, mais il me semble que l'amendement n'est pas rédigé de manière satisfaisante. Il serait donc souhaitable de le retravailler en vue de la séance publique, en prenant le temps de s'assurer auprès de la Direction générale du travail qu'il ne pose guère de difficultés.

Mme la rapporteure. Quelle pourrait être une rédaction plus satisfaisante ?

Mme Marie-Françoise Clergeau. Nous avons découvert les amendements ce matin et je n'ai pas eu le temps d'y réfléchir. Le droit du travail étant une matière compliquée, je tiens à m'assurer que la rédaction retenue sera adéquate. En tout état de cause, si vous maintenez l'amendement, notre groupe sera amené à voter contre. Mieux vaudrait le retirer pour le retravailler ensemble.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Je tiens à préciser que les amendements à cette proposition de loi ont été diffusés hier mardi à midi.

L'amendement est retiré.

La Commission est saisie de l'amendement AS2 de la rapporteure.

Mme la rapporteure. Il s'agit de préciser que la période de protection dont bénéficie la salariée démarre à l'issue des congés payés, lorsque ceux-ci sont pris immédiatement après le congé de maternité.

Mme Marie-Françoise Clergeau. C'est un très bon amendement, qui concerne un point qui n'avait pas été pris en compte dans la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Nous y sommes favorables.

La Commission adopte l'amendement.

Puis elle adopte l'article 1^{er} modifié.

Article 2 : *Extension de la période d'interdiction de licenciement d'un nouveau parent de quatre à dix semaines suivant la naissance de l'enfant*

La Commission examine l'amendement AS3 de la rapporteure.

Mme la rapporteure. Cet amendement met le droit positif en accord avec les avancées jurisprudentielles, en interdisant à l'employeur de prendre des mesures préparatoires au licenciement pendant la période de protection dont bénéficie le père.

Mme Marie-Françoise Clergeau. Cet amendement, comme l'amendement AS4 que nous allons examiner ensuite, tend à mettre en conformité notre droit positif avec une directive européenne de 1992, laquelle a été appliquée à plusieurs reprises par nos juridictions sociales. Si nous partageons pleinement l'objectif poursuivi par ces amendements, leur dépôt tardif ne nous a pas permis de vérifier la nécessité d'une telle inscription dans notre droit national. Comme précédemment, il serait donc souhaitable de les retirer afin que nous procédions, avant la séance publique, aux expertises techniques qui s'imposent.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle en vient à l'amendement AS4 de la rapporteure.

Mme la rapporteure. Cet amendement tend, d'une part, à supprimer une disposition qui prévoit une protection du contrat de travail du père d'un enfant pendant un mois après sa naissance, sans lien avec le congé de maternité de la mère ; d'autre part, à étendre, par parallélisme, cette protection au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, si ce congé est pris au-delà de la période des dix semaines.

La Commission rejette l'amendement.

Puis elle adopte l'article 2 sans modification.

Enfin, la Commission adopte l'ensemble de la proposition de loi modifiée.

La séance est levée à dix heures quarante-cinq.



Information relative à la Commission

*La Commission a désigné **Mme Dominique Orliac**, rapporteure sur la proposition de loi visant à prolonger la période légale d'interdiction de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour les femmes à l'issue de leurs congés liés à la grossesse et à la maternité (n° 2927 rect.).*

Présences en réunion

Commission des affaires sociales

Réunion du mercredi 2 mars 2016 à 9 heures 45

Présents. – M. Élie Aboud, M. Bernard Accoyer, M. Pierre Aylagas, M. Alexis Bachelay, M. Gérard Bapt, M. Jean-Pierre Barbier, Mme Gisèle Biémouret, Mme Valérie Boyer, Mme Sylviane Bulteau, Mme Marie-Arlette Carlotti, Mme Martine Carrillon-Couvreur, M. Christophe Cavard, M. Gérard Cherpion, Mme Marie-Françoise Clergeau, M. Philip Cordery, M. Rémi Delatte, Mme Michèle Delaunay, M. Jean-Pierre Door, M. Dominique Dord, Mme Françoise Dumas, M. Richard Ferrand, Mme Jacqueline Fraysse, M. Henri Guaino, Mme Joëlle Huillier, M. Christian Hutin, Mme Monique Iborra, M. Michel Issindou, M. Denis Jacquat, Mme Chaynesse Khirouni, Mme Conchita Lacuey, Mme Isabelle Le Callennec, Mme Annie Le Houerou, Mme Catherine Lemorton, Mme Marie-Thérèse Le Roy, M. Céleste Lett, M. Michel Liebgott, Mme Gabrielle Louis-Carabin, M. Gilles Lurton, M. Laurent Marcangeli, Mme Véronique Massonneau, M. Pierre Morange, M. Hervé Morin, M. Philippe Noguès, M. Robert Olive, Mme Dominique Orliac, M. Bernard Perrut, Mme Bérengère Poletti, M. Pierre Ribeaud, M. Arnaud Richard, M. Denys Robiliard, M. Arnaud Robinet, M. Jean-Louis Roumégas, M. Gérard Sebaoun, M. Fernand Siré, M. Jean-Louis Touraine, M. Francis Vercamer, M. Arnaud Viala, M. Jean-Sébastien Vialatte

Excusés. – M. Stéphane Claireaux, M. David Habib, M. Jean-Philippe Nilor, Mme Monique Orphé, M. Jonas Tahuaitu, M. Dominique Tian, M. Jean Jacques Vlody