

N° 555

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2010-2011

Enregistré à la Présidence du Sénat le 25 mai 2011

RAPPORT

FAIT

*au nom de la commission des affaires sociales (1) sur la proposition de loi présentée par Mme Claire-Lise CAMPION, MM. Jean-Pierre BEL, Serge ANDREONI, Mmes Maryvonne BLONDIN, Nicole BONNEFOY, M. Didier BOULAUD, Mme Bernadette BOURZAI, M. Jean-Louis CARRÈRE, Mme Françoise CARTRON, M. Bernard CAZEAU, Mme Monique CERISIER-ben GUIGA, MM. Pierre-Yves COLLOMBAT, Roland COURTEAU, Yves DAUDIGNY, Mmes Christiane DEMONTÈS, Josette DURRIEU, M. Bernard FRIMAT, Mme Samia GHALI, MM. Jean-Pierre GODEFROY, Jean-Noël GUÉRINI, Didier GUILLAUME, Ronan KERDRAON, Serge LAGAUCHE, Serge LARCHER, Mmes Claudine LEPAGE, Raymonde LE TEXIER, MM. François MARC, Jean-Pierre MICHEL, Gérard MIQUEL, Jean-Jacques MIRASSOU, Robert NAVARRO, Jean-Marc PASTOR, Bernard PIRAS, Mme Gisèle PRINTZ, MM. Daniel RAOUL, Daniel REINER, Mme Patricia SCHILLINGER, MM. Jean-Pierre SUEUR, Simon SUTOUR, Mme Catherine TASCA, MM. Jean-Marc TODESCHINI, Richard YUNG et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés, relative à la **modernisation du congé maternité en faveur de la protection de la santé des femmes et de l'égalité salariale et sur les conditions d'exercice de la parentalité,***

Par Mme Claire-Lise CAMPION,

Sénatrice

(1) Cette commission est composée de : Mme Muguette Dini, *présidente* ; Mme Isabelle Debré, M. Gilbert Barbier, Mmes Annie David, Annie Jarraud-Vergnolle, Raymonde Le Texier, Catherine Procaccia, MM. Jean-Marie Vanlerenberghe, Alain Milon, *vice-présidents* ; MM. François Autain, Paul Blanc, Jean-Marc Juilhard, Mmes Anne-Marie Payet, Gisèle Printz, Patricia Schillinger, *secrétaires* ; M. Alain Vasselle, *rapporteur général* ; Mmes Jacqueline Alquier, Brigitte Bout, Claire-Lise Campion, MM. Jean-Pierre Cantegrit, Bernard Cazeau, Mme Roselle Cros, M. Yves Daudigny, Mme Christiane Demontès, M. Gérard Dériot, Mme Catherine Deroche, M. Jean Desessard, Mme Sylvie Desmarescaux, M. Guy Fischer, Mme Samia Ghali, MM. Bruno Gilles, Jacques Gillot, Adrien Giraud, Mme Colette Giudicelli, MM. Jean-Pierre Godefroy, Alain Gournac, Mmes Françoise Henneron, Marie-Thérèse Hermange, Gélita Hoarau, M. Claude Jeannerot, Mme Christiane Kammermann, MM. Ronan Kerdraon, Marc Laménié, Serge Larcher, André Lardeux, Dominique Leclerc, Jacky Le Menn, Mme Valérie Létard, MM. Jean-Louis Lorrain, Mme Isabelle Pasquet, M. Louis Pinton, Mmes Janine Rozier, Michèle San Vicente-Baudrin, MM. René Teulade, François Vendasi, André Villiers.

Voir le(s) numéro(s) :

Sénat : 492 (2009-2010)

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
.....	5
I. LA PROTECTION DES FEMMES ENCEINTES EN FRANCE	7
A. LE CONGÉ DE MATERNITÉ POUR LES FEMMES SALARIÉES	7
1. <i>La suspension du contrat de travail pendant seize semaines</i>	8
2. <i>L'indemnisation du congé de maternité</i>	10
B. LA COUVERTURE JURIDIQUE DES FEMMES SALARIÉES PENDANT ET APRÈS LA GROSSESSE	10
1. <i>L'interdiction du licenciement et de toute mesure discriminatoire</i>	10
2. <i>La suspension du contrat de travail en cas d'exposition à certains risques</i>	11
3. <i>La garantie d'égalité de traitement salarial</i>	12
C. LES RÈGLES RELATIVES AU CONGÉ DE MATERNITÉ POUR LES FEMMES EXERÇANT UNE ACTIVITÉ NON SALARIÉE	12
1. <i>Les femmes non salariées agricoles</i>	12
2. <i>Les femmes exerçant une activité non salariée non agricole</i>	13
II. LES PROPOSITIONS COMMUNAUTAIRES EN MATIÈRE D'ÉVOLUTION DU CONGÉ DE MATERNITÉ	14
A. LES FONDEMENTS POSÉS PAR LA DIRECTIVE DE 1992	14
1. <i>Un congé de maternité de quatorze semaines</i>	14
2. <i>La protection des salariées contre le licenciement et les risques sanitaires</i>	15
B. LA PROPOSITION DE DIRECTIVE MODIFIANT LA DIRECTIVE DE 1992	15
1. <i>Le contexte de la réforme à l'échelle européenne</i>	15
2. <i>Les principales dispositions de la proposition de directive</i>	16
3. <i>L'examen du texte par les institutions européennes</i>	17
a) <i>La position du Parlement européen en première lecture</i>	17
b) <i>La position du Conseil</i>	19
c) <i>La position de la France</i>	19
4. <i>La résolution européenne du Sénat</i>	20
III. LES AVANCÉES CONTENUES DANS LA PROPOSITION DE LOI	25
A. UN CONGÉ DE MATERNITÉ PLUS LONG ET MIEUX INDEMNISÉ	25
1. <i>Un congé de maternité de vingt semaines</i>	25
2. <i>Le maintien intégral du salaire</i>	26
B. UNE PROTECTION JURIDIQUE RENFORCÉE DES FEMMES ENCEINTES SALARIÉES	27
1. <i>L'adaptation des conditions et des horaires de travail</i>	27
2. <i>L'extension de la période d'interdiction d'emploi des salariées enceintes ou ayant accouché</i>	27
C. DES DROITS ÉTENDUS AUX FEMMES ENCEINTES NON SALARIÉES	27
D. LA CRÉATION D'UN CONGÉ D'ACCUEIL DE L'ENFANT	28

EXAMEN DES ARTICLES	30
• <i>Article 1^{er} (art. L. 1225-17 du code du travail)</i> Durée du congé de maternité	30
• <i>Article 2 (art. L. 1225-27 du code du travail)</i> Adaptation des conditions et horaires de travail	32
• <i>Article 3 (art. L. 1225-29 du code du travail)</i> Période d’interdiction d’emploi prénatal et postnatal	33
• <i>Article 4 (art. L. 1225-24 du code du travail)</i> Maintien intégral du salaire pendant le congé de maternité	34
• <i>Article 5</i> Droits à congé de maternité des femmes exerçant une activité non salariée	35
• <i>Article 6 (art. L. 1225-35, L. 1142-3 et L. 1225-36 du code du travail, art. L. 331-8 du code de la sécurité sociale)</i> Congé d’accueil de l’enfant	37
• <i>Article 7</i> Prise d’effet des dispositions de la proposition de loi	40
• <i>Article 8</i> Gage	40
 TRAVAUX DE LA COMMISSION	 43
 ANNEXE LE PROCESSUS DE CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR LA PROPOSITION DE LOI	 55
 LISTES DES PERSONNES AUDITIONNÉES	 57
 TABLEAU COMPARATIF	 59

Mesdames, Messieurs,

La présente proposition de loi est le fruit à la fois d'un constat et d'un contexte.

Le constat est le suivant : malgré la politique familiale volontariste menée par les pouvoirs publics depuis les années 1990, qui explique en grande partie les bons résultats démographiques que notre pays connaît aujourd'hui, la conciliation des vies familiale et professionnelle demeure source de difficultés, en particulier pour les parents aux ressources les plus faibles. Qui plus est, l'égalité entre les hommes et les femmes reste un principe éloigné des réalités car 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.

Le contexte, lui, est européen. Le 3 octobre 2008, la commission européenne a transmis au Conseil et au Parlement européen une proposition de directive relative à la sécurité et à la santé au travail des femmes enceintes ou ayant accouché. Ce texte, qui est une refonte de la directive fondatrice de 1992, contient deux mesures « phares » :

- l'allongement de la durée minimale européenne du congé de maternité, qui passerait de quatorze à dix-huit semaines ;
- la garantie d'une indemnisation à 100 % du salaire mensuel moyen, dans la limite d'un plafond déterminé par chaque Etat membre.

Notre commission a déjà eu l'occasion d'exprimer sa position sur ce texte puisque, à l'initiative de notre collègue Annie David, elle a adopté, le 27 mai 2009, une proposition de résolution européenne¹. Celle-ci est devenue résolution du Sénat le 15 juin 2009, conformément à l'article 73 *quinquies* du Règlement de la Haute assemblée.

¹ Rapport n° 439 (2008-2009) d'Annie David, fait au nom de la commission des affaires sociales.

Depuis cette date, les négociations européennes ont suivi leur cours. Le 20 octobre 2010, le Parlement européen a, à une très large majorité, modifié la proposition de directive en proposant notamment de porter cette fois la durée du congé de maternité à vingt semaines, intégralement rémunérées. Le Conseil a, pour sa part, consacré au mois de décembre dernier un débat d'orientation à cette proposition de directive, mais n'est pas encore parvenu à définir une position commune. Lors de ce débat, la France s'est déclarée ouverte à l'idée d'un passage de la durée du congé de maternité de quatorze à dix-huit semaines, mais a indiqué ne pas souhaiter aller au-delà. S'agissant de la rémunération à 100 % du salaire, elle considère que seule la faculté pour les Etats membres de définir un plafond d'indemnisation peut rendre cette proposition acceptable.

Ces négociations européennes, qui se révèlent particulièrement vives, offrent l'occasion de lancer le débat sur le plan national et incitent les parlementaires nationaux à se positionner.

Telle est la démarche des auteurs de cette proposition de loi, laquelle poursuit trois objectifs :

- moderniser le congé de maternité ;
- renforcer la protection juridique des femmes enceintes ou ayant accouché, qu'elles exercent une activité salariée ou non salariée ;
- adapter le congé de paternité aux évolutions des structures familiales.

En application de l'article 2 du protocole organisant, à titre expérimental, la concertation avec les partenaires sociaux préalablement à l'examen par le Sénat des propositions de loi relatives aux relations individuelles et collectives du travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, les organisations syndicales et patronales ont été sollicitées d'abord par Muguette Dini, présidente de la commission, puis par votre rapporteure, afin qu'elles fassent part de leur avis sur le présent texte¹.

*

* *

¹ cf. annexe p. 55.

I. LA PROTECTION DES FEMMES ENCEINTES EN FRANCE

La protection des femmes enceintes répond à deux objectifs : sur le plan sanitaire et social, assurer les femmes contre l'ensemble des risques liés à l'enfantement et, sur le plan politique, soutenir le taux de natalité national.

L'enfantement, défini comme la période couvrant la grossesse, l'accouchement et la maternité, comporte trois risques principaux :

- **un risque médical** : fausse couche, prématurité, problèmes de santé survenant pendant la grossesse, l'accouchement et la période postnatale ;

- **un risque professionnel** : discrimination, licenciement, retard d'avancement en raison de la grossesse ou de la maternité ;

- **un risque dit « existentiel »** : perte de revenus et impossibilité de subvenir à ses besoins¹.

Le premier est couvert par l'assurance maternité dont bénéficie, selon diverses modalités, la totalité des femmes résidant en France, y compris les ressortissantes de pays étrangers ne disposant pas d'un titre de séjour. L'assurance maternité prend en charge la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, en particulier les huit examens prénataux et postnataux obligatoires.

La couverture des deuxième et troisième risques est assurée respectivement par le droit du travail et la législation régissant le congé de maternité.

A. LE CONGÉ DE MATERNITÉ POUR LES FEMMES SALARIÉES

Le congé de maternité remplit deux fonctions :

- il donne la possibilité aux femmes de terminer leur grossesse sans être obligées de travailler, ce qui contribue à protéger leur santé et celle de l'enfant à naître ;

- il permet aux mères de récupérer de l'accouchement, de s'occuper elles-mêmes de leur enfant durant les premières semaines afin de nouer avec lui un lien souvent intense et déterminant pour son avenir, ainsi que d'organiser, d'un point de vue matériel, la nouvelle vie familiale.

¹ *Le risque professionnel se distingue du risque existentiel dans la mesure où l'on peut imaginer qu'une femme enceinte perde son emploi mais continue à bénéficier de revenus, en percevant par exemple des indemnités journalières, et qu'à l'inverse, une femme enceinte conserve son emploi, son contrat de travail étant simplement suspendu, mais soit privée de revenus, aucun système d'indemnités ne venant compenser la perte de salaire.*

Toute salariée qui justifie d'une durée et d'un montant minimum de cotisations au début du neuvième mois avant la date présumée de l'accouchement a droit au congé maternité¹.

Le congé de maternité implique **la suspension du contrat de travail** pendant une durée qui varie en fonction de plusieurs facteurs et ouvre droit à une indemnisation dont le montant est proportionné au salaire.

1. La suspension du contrat de travail pendant seize semaines

La durée du congé de maternité dépend de plusieurs éléments : nombre préalable d'enfants à charge, naissances simple ou multiple, éventualité d'un état pathologique, naissance prématurée avec hospitalisation de l'enfant.

Pour la naissance d'un enfant sans complications médicales, **la durée minimale du congé de maternité est de seize semaines dont, en principe, un congé prénatal de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et un congé postnatal de dix semaines après l'accouchement.**

Une femme enceinte peut **cependant transférer jusqu'à trois semaines du congé prénatal vers le congé postnatal** à deux conditions : le professionnel de santé qui suit la grossesse doit donner un avis favorable et la future mère doit en faire la demande expresse.

Par ailleurs, en cas d'état pathologique attesté par certificat médical, le repos prénatal peut être augmenté de deux semaines au plus².

¹ Articles R. 313-1 et R. 313-2 du code de la sécurité sociale. Plusieurs modes de calcul de la durée et du montant minimum de cotisations ont été institués afin de prendre en compte la diversité des situations professionnelles des salariées et de couvrir ainsi le plus grand nombre d'entre elles. Pour avoir droit au congé de maternité, il suffit par exemple, au cours de l'année écoulée, d'avoir effectué soixante heures de travail salarié pendant un mois ou d'avoir effectué au moins cent vingt heures de travail salarié ou assimilé pendant trois mois consécutifs.

² Article L. 1225-21 du code du travail.

Durée du congé de maternité

Type de grossesse		Durée totale du congé (en semaines) ⁽⁴⁾	Période prénatale (en semaines) ⁽⁴⁾	Période postnatale (en semaines) ⁽⁴⁾
Grossesse simple	L'assurée ou le ménage a moins de deux enfants	16	6	10 ⁽³⁾
	L'assurée ou le ménage assume déjà la charge d'au moins deux enfants ou l'assurée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables	26	8 ⁽¹⁾	18 ^{(2) (3)}
Grossesse gémellaire		34	12 ⁽²⁾	22 ^{(2) (3)}
Grossesse de triplés ou davantage		46	24	22 ⁽³⁾

Source : commission des affaires sociales

⁽¹⁾ La période prénatale peut être augmentée de deux semaines maximum sans justification médicale. La période postnatale est alors réduite d'autant.

⁽²⁾ La période prénatale peut être augmentée de quatre semaines maximum sans justification médicale. La période postnatale est alors réduite d'autant.

⁽³⁾ En cas de naissance prématurée plus de six semaines avant la date prévue exigeant l'hospitalisation de l'enfant, le congé est prolongé du nombre de jours courant entre la naissance et le début du congé normalement prévu.

⁽⁴⁾ Possibilité de reporter, dans la limite de trois semaines, et à certaines conditions, le point de départ du congé prénatal, le congé postnatal étant augmenté d'autant.

Contrairement à une idée très répandue, **il n'existe pas de congé prénatal obligatoire**. L'article L. 1225-29 du code du travail dispose en effet qu'« *il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement* ». Le deuxième alinéa précise ensuite qu'« *il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement* ».

Aucune disposition légale n'empêche donc une femme enceinte qui le souhaite de travailler jusqu'au jour de l'accouchement : elle devra simplement, après la naissance, s'arrêter au moins huit semaines. L'employeur qui recourt aux services d'une salariée jusqu'au jour présumé de l'accouchement et suspend ensuite son contrat de travail pendant huit semaines respecte bien les huit semaines de congé « *au total avant et après* » l'accouchement.

Sur ce point, le code du travail est d'ailleurs bien coordonné avec celui de la sécurité sociale qui dispose, à l'article L. 331-3, que le versement des indemnités journalières de maternité est subordonné à la cessation de toute activité salariée pendant au moins huit semaines.

Ceci étant, même si ni le code du travail ni celui de la sécurité sociale n'instituent de congé prénatal obligatoire, **les femmes enceintes sont fortement incitées à arrêter leur travail avant la date présumée de l'accouchement**, car il leur est interdit de reporter plus de trois semaines de congé de la période prénatale à la période postnatale. Dans les trois semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement, toute journée de repos qui n'est pas prise est donc perdue.

2. L'indemnisation du congé de maternité

On l'a vu, lorsque la salariée utilise son congé de maternité, son contrat de travail est suspendu. Elle a droit, en contrepartie, à des **indemnités journalières de maternité servies pendant toute la durée légale du congé**.

Pour bénéficier de ces indemnités, la mère doit néanmoins remplir les trois conditions suivantes :

- justifier de dix mois d'immatriculation (possession d'un numéro d'assurée sociale) à la date présumée de l'accouchement ;
- cesser son activité professionnelle pendant au moins huit semaines ;
- avoir travaillé au moins deux cents heures au cours des trois mois précédant la date de début de grossesse ou la date de début du congé prénatal.

Les indemnités journalières de maternité sont égales au **salaire journalier de base, calculé à partir de la moyenne des salaires des trois derniers mois et diminué de la part salariale des cotisations sociales et de la CSG, dans la limite du plafond de la sécurité sociale**. Ce plafond est, pour l'année 2011, fixé à 162 euros par jour, soit 2 946 euros par mois.

B. LA COUVERTURE JURIDIQUE DES FEMMES SALARIÉES PENDANT ET APRÈS LA GROSSESSE

Les femmes enceintes ou revenant d'un congé de maternité bénéficient, au sein de l'entreprise, d'une triple protection : contre le licenciement et toute mesure discriminatoire à leur égard, contre les risques que l'exercice de leur travail peut faire peser sur leur santé et contre les éventuels préjudices salariaux qui résulteraient de leur congé.

1. L'interdiction du licenciement et de toute mesure discriminatoire

En vertu de l'article L. 1225-4 du code du travail, l'employeur n'a pas le droit de licencier la salariée :

- « *lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée ;*
- « *pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit ;*
- « *pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes. »*

Le licenciement intervenu pendant la période de protection caractérise un trouble manifestement illicite justifiant l'intervention du juge des référés¹.

Par ailleurs, toute mesure discriminatoire fondée sur la grossesse, « notamment en matière de rémunération [...], de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat » est interdite².

L'article L. 1225-1 du même code précise en outre que l'employeur n'a pas le droit de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou pour prononcer une mutation d'emploi. Il lui est donc interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Malgré cet arsenal juridique développé, l'expérience révèle cependant que certains employeurs n'hésitent pas, de manière déguisée, à passer outre ces interdictions.

2. La suspension du contrat de travail en cas d'exposition à certains risques

Lorsqu'une salariée enceinte se trouve exposée, à son poste de travail, à certains risques incompatibles avec son état de grossesse et que l'employeur ne peut techniquement et objectivement lui proposer un autre poste dans l'entreprise, son contrat de travail est suspendu. La salariée bénéficie alors d'une **allocation journalière de maternité spécifique** équivalente à l'indemnité journalière maladie, complétée par une indemnisation à la charge de l'employeur³.

Les postes à risques sont notamment ceux exposant la salariée à des agents avérés toxiques pour la reproduction, au virus de la rubéole ou au plomb métallique et à ses composés.

De même, une salariée enceinte qui travaille de nuit peut demander un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et, après accord du médecin du travail, pendant une période d'un mois suivant son retour de congé. Si l'employeur ne dispose pas de poste de jour, le contrat de travail est suspendu dans les mêmes conditions que pour les salariées exposées à des postes à risques⁴.

¹ Cour de cassation, chambre sociale, 16 juillet 1997, n° 95-42.095.

² Article L. 1132-1 du code du travail.

³ Article L. 1225-14.

⁴ Article L. 1225-10.

Enfin, le code du travail autorise une salariée enceinte à s'absenter pour se rendre aux examens médicaux obligatoires¹ et de nombreuses conventions collectives prévoient des aménagements d'horaires.

3. La garantie d'égalité de traitement salarial

Dans le domaine professionnel, le **principe d'égalité des chances entre les femmes et les hommes** implique que les femmes qui prennent un congé de maternité ne soient pas désavantagées professionnellement par rapport à leurs collègues masculins.

C'est pourquoi, l'article L. 1225-26 du code du travail, issu de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, dispose que, sauf dispositions conventionnelles plus avantageuses, la rémunération d'une salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité *« est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise »*.

De ce fait, au moins au niveau salarial, le bénéfice d'un congé de maternité ne constitue plus, théoriquement, un désavantage pour les femmes salariées.

C. LES RÈGLES RELATIVES AU CONGÉ DE MATERNITÉ POUR LES FEMMES EXERÇANT UNE ACTIVITÉ NON SALARIÉE

1. Les femmes non salariées agricoles

Les femmes exploitantes agricoles affiliées à la mutualité sociale agricole (MSA) peuvent s'arrêter de travailler au moment de leur grossesse et bénéficier d'une **allocation de remplacement**, destinée à couvrir les frais engagés pour leur remplacement (embauche d'une personne chargée d'effectuer les travaux agricoles).

Pour avoir droit à cette allocation, la femme doit satisfaire les conditions suivantes :

- participer de manière constante, à temps plein ou à temps partiel, aux travaux de l'exploitation ou de l'entreprise agricole ;

- cesser son activité sur l'exploitation pendant au moins deux semaines comprises dans une période commençant six semaines avant la date prévue de l'accouchement et se terminant dix semaines après celle-ci ;

- être remplacée, pendant au moins deux semaines, par l'intermédiaire d'un service de remplacement, ou à défaut par un salarié recruté à cet effet.

¹ Article L. 1225-16.

La durée d'attribution de l'allocation de remplacement, qui varie selon le nombre d'enfants attendus et le nombre d'enfants à charge, est de **seize semaines** pour une naissance simple.

Le montant de l'allocation est, en général, égal à la totalité des frais engagés pour le remplacement.

2. Les femmes exerçant une activité non salariée non agricole

La quasi-totalité des femmes non salariées sont prises en charge par le **régime social des indépendants** (RSI), qui regroupe les activités non salariées non agricoles.

Les femmes relevant de ce régime se répartissent en deux groupes :

- les femmes artisanes, commerçantes, professionnelles libérales affiliées à titre personnel au RSI ;
- les femmes conjointes collaboratrices d'un artisan, d'un commerçant ou d'un membre d'une profession libérale.

• Si la femme est affiliée à titre personnel au régime social des indépendants

La femme chef d'entreprise a droit, d'une part, à une **allocation de repos maternel** dont la première moitié est versée à la fin du septième mois de grossesse et la seconde à l'accouchement, d'autre part, sous réserve de cesser toute activité pendant quarante-quatre jours consécutifs (dont quatorze jours doivent immédiatement précéder la date présumée de l'accouchement), à une **indemnité journalière forfaitaire** accordée pendant le dernier mois de grossesse et le mois qui suit l'accouchement.

L'arrêt de travail obligatoire de quarante-quatre jours consécutifs, instauré en 2008 lors de la réforme de la couverture maternité du régime, peut être prolongé, sur simple demande, de deux périodes supplémentaires de quinze jours consécutifs chacune, soit un total de soixante-quatorze jours d'arrêt au maximum en cas de naissance simple.

• Si la femme est conjointe collaboratrice

La femme conjointe collaboratrice bénéficie, d'une part, de **l'allocation de repos maternel** dans les mêmes conditions que la femme affiliée à titre personnel au RSI, d'autre part, d'une **indemnité de remplacement**, sous réserve de cesser toute activité et de se faire remplacer dans ses travaux professionnels ou ménagers par une personne salariée pendant au moins une semaine (dans la période suivante : six semaines avant la date présumée de l'accouchement et dix semaines après celui-ci).

II. LES PROPOSITIONS COMMUNAUTAIRES EN MATIÈRE D'ÉVOLUTION DU CONGÉ DE MATERNITÉ

La proposition de directive du Parlement européen et du Conseil portant modification de la directive 92/85/CEE 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 (E 4021), a été présentée par la commission européenne le 3 octobre 2008. Il s'agit du deuxième texte communautaire relatif à la protection des travailleuses enceintes, une première directive ayant déjà, en 1992, posé les fondements du droit communautaire en la matière¹.

A. LES FONDEMENTS POSÉS PAR LA DIRECTIVE DE 1992

1. Un congé de maternité de quatorze semaines

La directive 92/85/CEE a institué, dans l'ensemble des pays membres de l'Union, un **congé de maternité de quatorze semaines continues, dont deux obligatoires**. Les Etats membres sont libres d'en augmenter la durée mais ne peuvent la réduire.

Comme le montre le tableau suivant, la plupart des pays européens ont choisi d'aller au-delà de ce seuil communautaire.

Durée du congé de maternité dans les pays de l'Union

Pays	Durée maximale (semaines)
Autriche	16 (20 si circonstances médicales particulières)
Belgique	15 (17 en cas de naissance multiple)
Danemark	18
Finlande	105 jours (dimanches exclus) = environ 17,5 semaines
France	1 ^{er} /2 ^e enfant : 16 ; 3 ^e et suivants : 24 ; 34 à 46 semaines en cas de naissance multiple
Allemagne	14 (18 en cas de naissance multiple)
Grèce	17
Hongrie	24
Irlande	26
Italie	21 (5 mois)
Luxembourg	16 (20 en cas de naissance multiple)
Pays-Bas	16
Pologne	1 ^{er} enfant : 16 ; 2 ^e et suivants : 18 ; naissance multiple : 24
Portugal	17

¹ Directive 92/85/CEE.

Pays	Durée maximale (semaines)
Slovaquie	28 (37 en cas de naissance multiple)
Slovénie	105 jours (15 semaines)
Espagne	16 (18 si 3 enfants ou plus)
Suède	420 jours (480 à partager entre les parents dont 60 non transférables)

Source : institut de recherche économique et sociale (Ires)

2. La protection des salariées contre le licenciement et les risques sanitaires

La directive de 1992 a été transposée, en droit national, dans les articles du code du travail consacrés à la protection des femmes exposées à des risques sanitaires et travaillant la nuit¹.

Elle a également introduit au niveau communautaire l'interdiction, qui existait déjà en France, de licencier une salariée pendant la période allant du début de sa grossesse au terme de son congé de maternité².

Elle a enfin prévu que la suspension du contrat de travail due au congé de maternité donne lieu à une indemnisation qui ne doit pas être inférieure à celle accordée en cas de maladie³.

B. LA PROPOSITION DE DIRECTIVE MODIFIANT LA DIRECTIVE DE 1992

1. Le contexte de la réforme à l'échelle européenne

En mars 2006, le Conseil européen a souligné la nécessité d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et a approuvé le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. C'est dans ce contexte qu'il a demandé à la commission européenne en décembre 2007, puis en mars 2008, de poursuivre et d'approfondir les efforts en vue de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée, tant pour les femmes que pour les hommes.

Pour sa part, le Parlement européen a demandé à maintes reprises que la législation relative à la protection des travailleuses enceintes et à l'octroi du congé parental soit améliorée. C'est la raison pour laquelle la commission européenne a finalement réexaminé la directive 92/85/CEE et a décidé d'en proposer, en octobre 2008, la révision.

¹ Articles 3 à 6 de la directive transposés par l'ordonnance n° 2001-173 du 22 février 2001 et article 7 transposé par la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001.

² Article 10 de la directive de 1992.

³ Article 11 de la directive de 1992.

2. Les principales dispositions de la proposition de directive

Pour l'essentiel, la proposition de directive prévoit six mesures.

La **première** d'entre elles tend à **allonger la durée minimale européenne du congé de maternité, qui passerait de quatorze semaines actuellement** - dont obligatoirement deux avant ou après l'accouchement -, à **dix-huit semaines**, dont six obligatoires après l'accouchement. Cet allongement est conforme à la durée prévue par l'organisation internationale du travail (OIT) en 2000, dans le souci de préserver la santé de la mère comme de l'enfant. Dans treize Etats membres (Bulgarie, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, Hongrie, Irlande, Italie, Lituanie, Pologne, Roumanie, Slovaquie et Royaume-Uni), le congé de maternité dure d'ores et déjà dix-huit semaines ou plus.

La **deuxième mesure** vise à assouplir le régime du congé de maternité, en **supprimant toute mention d'une faculté d'un congé prénatal**. L'argument avancé est celui de la liberté de choix de la salariée concernée pour la partie non obligatoire du congé de maternité.

La **troisième proposition entend améliorer l'indemnisation du congé de maternité**, en posant le principe que la prestation « adéquate » doit assurer des revenus au moins équivalents au dernier salaire mensuel ou d'un salaire mensuel moyen, tout en laissant cependant aux Etats membres la faculté de plafonner celui-ci à un montant au moins égal à la prestation de maladie.

La **quatrième a pour objectif d'améliorer la protection contre le licenciement**, en intégrant les conséquences de l'arrêt de la Cour de justice des communautés européennes dans l'affaire C 460/06, Paquay, interdisant de préparer, pendant le congé de maternité, un licenciement notifié après le retour de l'intéressée au travail.

La **cinquième mesure** vise à permettre aux femmes reprenant le travail après un congé de maternité, de **demandeur la modification de ses rythmes et horaires de travail**, dans le sens de leur assouplissement. L'employeur est tenu d'examiner ces demandes mais n'est pas tenu de les accepter.

Enfin, la **sixième proposition** tend à appliquer au cas de la maternité **le renversement de la charge de la preuve**. Il suffirait à la salariée de présenter des faits qui laissent présumer l'existence d'une infraction pour que l'employeur, à défaut de présenter des preuves mettant son comportement hors de doute, soit reconnu fautif.

3. L'examen du texte par les institutions européennes

La proposition de directive E 4021 est examinée selon la procédure législative ordinaire (ex-procédure de codécision), fondée sur le principe de parité entre le Parlement européen et le Conseil, ce qui signifie qu'aucune de ces deux institutions n'est en mesure d'adopter un acte législatif sans le consentement de l'autre.

a) La position du Parlement européen en première lecture

Le 20 octobre 2010, le Parlement européen a adopté une **résolution législative** sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil portant modification de la directive 92/85/CEE.

Les députés européens ont souhaité **étendre le champ couvert par la directive**. Celle-ci doit viser, outre l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, la réintégration de ces femmes sur le marché du travail ainsi que la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

- Sur **les conditions de travail**, le Parlement a estimé que le libellé actuel de la proposition laisse trop de latitude aux employeurs pour faire valoir qu'ils ne peuvent adapter le poste de travail ou offrir un autre emploi.

Un amendement adopté précise en outre que les travailleuses enceintes ne peuvent pas être tenues d'accomplir des tâches consistant notamment à soulever et à transporter des charges, ni d'effectuer des travaux dangereux, fatigants ou néfastes pour la santé.

Selon le texte amendé, les travailleuses ne doivent pas être tenues d'accomplir un travail de nuit et d'effectuer des heures supplémentaires pendant une période de dix semaines avant l'accouchement, pendant le reste de leur grossesse si cela s'avère nécessaire pour protéger la santé de la mère ou celle de l'enfant à naître, pendant toute la période de l'allaitement.

- Sur **le congé de maternité**, les députés ont proposé que les travailleuses bénéficient d'un **congé de maternité d'au moins vingt semaines continues**, réparties avant et/ou après l'accouchement, **intégralement rémunérées**.

- En ce qui concerne **les quatre dernières semaines du congé de maternité**, un dispositif de congé pour événements familiaux existant au niveau national peut être considéré comme un congé de maternité, à condition qu'il offre un niveau de protection global qui soit équivalent au niveau fixé dans la directive (« **clause passerelle** »¹). La rémunération de ces quatre dernières semaines ne peut toutefois être inférieure à un certain seuil et doit

¹ La « clause passerelle » est destinée à être utilisée par les Etats membres dans lesquels le congé de maternité a une durée inférieure à vingt semaines, s'ils proposent aux mères d'autres formes de congés familiaux que le congé de maternité et si ces congés satisfont à une série de critères, notamment le niveau de rémunération prévu dans la directive.

s'élever au minimum à 75 % du dernier salaire mensuel ou du salaire mensuel moyen, dans la limite du plafond fixé par la législation nationale.

- Si un Etat membre a mis en place un congé de maternité d'au moins dix-huit semaines, il peut décider que les deux dernières semaines sont couvertes par la possibilité offerte en droit national de prendre un congé de paternité, qui donne lieu à une rémunération équivalente.

- Le congé de maternité doit comprendre **un congé de maternité obligatoire intégralement rémunéré d'au moins six semaines après l'accouchement**, sans préjudice des législations nationales en vigueur prévoyant une période obligatoire de congé de maternité avant l'accouchement. **Le congé de maternité obligatoire de six semaines doit s'appliquer à toutes les travailleuses**, quel que soit le nombre de jours de travail qu'elles ont effectués avant l'accouchement.

De nouvelles dispositions précisent que si le couple le souhaite et le demande, cette période de six semaines après l'accouchement peut être partagée avec le père, conformément à la législation de l'Etat membre.

- Dans l'intérêt de la protection de la santé de la mère et de l'enfant, **les travailleuses doivent pouvoir décider librement et sans aucune contrainte si elles souhaitent bénéficier ou non du congé de maternité non obligatoire avant la naissance de l'enfant.**

• Les députés européens demandent que les travailleurs ou travailleuses dont la conjointe ou la partenaire vient d'accoucher aient droit à **un congé de paternité intégralement payé et non cessible d'au moins deux semaines continues**, à prendre après l'accouchement de leur conjointe ou partenaire durant le congé de maternité. Les Etats membres qui n'ont pas encore mis en place un tel congé de paternité sont incités à le faire afin d'encourager une égale participation des parents à l'exercice des responsabilités et des droits familiaux. Il s'agit, en outre, d'ouvrir le congé de paternité aux couples homosexuels.

• Sur **le licenciement**, celui-ci devrait être interdit pendant la période allant du début de la grossesse jusqu'à six mois, au minimum, après le terme du congé de maternité.

• Sur **les droits des travailleuses en matière de rémunération**, les députés estiment qu'il importe de **garantir le droit à l'intégralité de la rémunération**, afin que les femmes ne soient pas financièrement pénalisées lorsqu'elles deviennent mères.

• Le Parlement a **supprimé les dispositions relatives à la charge de la preuve**, jugeant que la discrimination fondée sur la grossesse est déjà couverte par les textes communautaires.

D'autres dispositions ont été adoptées, ayant trait à la prévention des discriminations et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, à la

dispense de travail pour l'allaitement maternel, à la santé et à la sécurité des femmes enceintes, à la prévention des discriminations, etc.

b) La position du Conseil

Le Conseil a consacré le 6 décembre 2010 un **débat d'orientation** à la proposition de directive. Dans leur grande majorité, les ministres ont estimé que les amendements adoptés par le Parlement européen en première lecture, notamment **l'allongement demandé de la durée du congé de maternité à vingt semaines, intégralement rémunérées, ne constituaient pas une base de négociation appropriée**. Ils se sont déclarés préoccupés par les implications financières d'une telle mesure et ont souligné qu'une directive devrait instaurer des normes minimales tout en respectant le principe de subsidiarité et la diversité des situations que connaissent les Etats membres.

De nombreux ministres hésitent à intégrer le congé de paternité dans le champ d'application de la proposition de directive, dont l'objectif principal est de promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail et non de concilier vie professionnelle et vie privée, domaine couvert par d'autres réglementations de l'Union européenne. Certaines délégations ont toutefois estimé que la proposition de directive devait également concerner les pères.

Nombre de ministres ont souligné qu'il fallait réfléchir d'une façon approfondie à la proposition de directive ; certains ont demandé une nouvelle analyse d'impact.

La présidence belge a conclu que la proposition initiale de la Commission, visant à porter le congé de maternité de quatorze à dix-huit semaines, pourrait constituer une base de compromis plus acceptable que les modifications adoptées par le Parlement européen.

Toutefois, le Conseil n'est pas parvenu, pour le moment, à définir une position commune sur ce texte. Selon les informations transmises à votre rapporteure par le secrétariat général aux affaires européennes (SGAE), un accord entre les ministres européens ne devrait pas intervenir à brève échéance.

c) La position de la France

La France, par la voix de la ministre des solidarités et de la cohésion sociale, Roselyne Bachelot-Narquin, s'est déclarée **ouverte à l'idée d'un passage de la durée du congé de maternité de quatorze à dix-huit semaines** pour les salariées. En revanche, elle ne souhaite pas aller au-delà de la durée proposée par la commission européenne. Elle estime en effet que la durée du congé de maternité ne doit pas compromettre la réinsertion à court et à moyen terme, dans le monde du travail, de la mère. En outre, si celle-ci souhaite continuer à s'occuper de son enfant, il existe un instrument communautaire récemment amélioré qui fixe un congé parental d'au moins quatre mois pour chaque parent qui désire s'occuper ou continuer de s'occuper

de son enfant (directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 sur le congé parental).

La France est, par ailleurs, **favorable à l'idée d'une « clause passerelle »** permettant de prendre en compte d'autres formes de congés familiaux que le congé de maternité (en l'occurrence en France, le congé parental et le congé paternité) dans l'appréciation de tout ou partie des deux (si l'option de la commission est choisie) ou quatre (si l'option du Parlement européen est retenue) semaines d'allongement du congé de maternité, dès lors que ces congés familiaux répondent aux mêmes caractéristiques que le congé maternité en termes de niveau d'indemnisation et de protection.

La France estime en outre que les périodes obligatoires prénatale et postnatale sont un élément important de la protection de la santé de la mère et de l'enfant. En ce sens, **il ne saurait être accepté l'adoption de dispositions visant uniquement à instaurer une période obligatoire de congé après l'accouchement**, comme le prévoit le texte du Parlement européen.

En ce qui concerne l'indemnisation du congé de maternité, les autorités françaises attirent l'attention sur **le surcoût financier extrêmement important qu'entraînerait une indemnisation à hauteur de 100 %** du congé de maternité : environ + 35 % à + 45 % (soit 1 milliard à 1,3 milliard d'euros) pour l'assurance maladie, selon que la durée du congé serait portée à dix-huit ou à vingt semaines.

En revanche, **l'allongement de la durée du congé de maternité à dix-huit semaines, avec un niveau d'indemnisation compatible avec les règles françaises actuellement en vigueur** (c'est-à-dire en fixant un plafond d'indemnisation), aurait une incidence financière bien moindre : + 9,5 % (soit 250 millions d'euros) pour l'assurance maladie.

En définitive, la France est d'avis qu'une démarche laissant une certaine latitude aux Etats membres dans la définition des mesures adéquates, notamment en matière d'encouragement à l'allaitement, de « clause passerelle » ou d'indemnisation du congé de maternité, doit être privilégiée.

4. La résolution européenne du Sénat

Le 27 mai 2009, votre commission a, à l'initiative de sa rapporteure Annie David, adopté **une proposition de résolution européenne sur la proposition de directive E 4021. Celle-ci est devenue résolution du Sénat le 15 juin 2009**, conformément à l'article 73 *quinquies* du Règlement de la Haute assemblée.

Résolution européenne sur la proposition de directive portant modification de la directive 92/85/CEE 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 (E 4021)

Le Sénat,

Vu l'article 88-4 de la Constitution,

Vu la proposition de directive 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 (texte E 4021) ;

Considérant qu'en France, une grande majorité des mères jugent que la durée actuelle du congé de maternité, soit seize semaines, est trop courte ; que cette appréciation est confirmée par la pratique, puisque la durée moyenne de l'ensemble des congés pris à l'occasion d'une naissance est supérieure de cinq semaines à celle du seul congé de maternité ; qu'en outre, l'organisation internationale du travail préconise un congé légal de maternité de dix-huit semaines ;

Considérant qu'en vertu du principe de subsidiarité, s'il revient à l'Union européenne d'établir un socle de droits fondamentaux pour les travailleuses de l'Union, il ne lui appartient pas de préciser les modalités d'application de ces droits dans chaque Etat membre ; qu'en l'espèce, en interdisant aux Etats membres d'imposer, dans un objectif de santé publique, un congé prénatal aux salariées enceintes, la proposition de directive viole le principe de subsidiarité ;

Considérant qu'un congé de maternité, quelle que soit sa durée, n'est protecteur que s'il garantit une indemnisation d'un montant proche de la rémunération de la salariée ; qu'un tel objectif ne peut être atteint qu'en fixant légalement un taux élevé de remplacement du salaire ; qu'à cet égard, la proposition de directive apparaît peu claire et insuffisante ;

Considérant qu'en instituant un congé de maternité supplémentaire en cas de naissance prématurée, d'hospitalisation de l'enfant à la naissance, de naissance d'un enfant handicapé ou de naissance multiple, sans en définir la durée minimum, la proposition de directive crée un droit fictif, puisque l'octroi d'un seul jour de congé complémentaire suffirait à satisfaire aux obligations qu'elle établit ;

Considérant que le principe d'égalité des chances entre les hommes et les femmes, en matière professionnelle, implique que le bénéfice d'un congé de maternité ne constitue pas un désavantage professionnel pour les mères ; qu'il en résulte qu'une femme ayant bénéficié d'un congé de maternité a droit aux mêmes augmentations salariales et avantages que ceux accordés, pendant son congé, aux salariés appartenant à la même catégorie professionnelle ;

Considérant que les mesures favorisant l'engagement des pères dans la prise en charge du nouveau-né découlent de ce même principe ; qu'en ce sens le congé de paternité, qui n'existe pour l'instant que dans une minorité d'Etats membres, constitue une avancée sociale à promouvoir dans toute l'Union ; que la proposition de directive doit par conséquent encourager les Etats membres à instaurer un tel congé ;

Considérant que des faits qui laissent simplement présumer l'existence d'une faute ne peuvent suffire à prouver l'existence de celle-ci ; qu'en méconnaissant cette règle et en imposant un renversement de la charge de la preuve dans les cas de contentieux concernant son application, la proposition de directive remet en cause le principe de la présomption d'innocence, principe fondamental de la République ;

Considérant que la légalité du reclassement ou de la suspension du contrat de travail, pour des raisons médicales, d'une salariée enceinte, ne saurait dépendre de la production d'un certificat médical par la salariée elle-même ; qu'il relève des obligations de l'employeur, sous le contrôle de la médecine du travail, de prendre les dispositions nécessaires à la préservation de la sécurité et de la santé de la salariée enceinte ; que dès lors, le fait pour un employeur d'avoir, sous le contrôle de la médecine du travail, modifié l'affectation ou suspendu le contrat de travail d'une telle salariée, ne saurait constituer une faute ;

Demande au Gouvernement de soutenir formellement l'allongement de la durée du congé de maternité à dix-huit semaines ;

Refuse toute disposition qui priverait les Etats membres de la faculté de définir eux-mêmes les modalités d'application du congé de maternité et sa répartition entre les périodes prénatale et postnatale ;

Exige que soit levée toute ambiguïté concernant le montant des indemnités du congé de maternité et que **la proposition de directive prévoit clairement que ces indemnités sont égales au salaire mensuel moyen de la salariée, dans la limite d'un seul plafond global applicable à toutes les salariées et déterminé par chaque Etat membre ; souhaite qu'une règle équivalente soit appliquée aux travailleuses indépendantes ;**

Préconise d'introduire dans la proposition de directive la règle selon laquelle **une salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité a droit non seulement aux mêmes améliorations des conditions de travail, mais également aux mêmes augmentations salariales et avantages que ceux accordés aux salariés appartenant à la même catégorie professionnelle ;**

Recommande que les modalités et la durée minimum des congés supplémentaires accordés en cas de naissance prématurée, d'hospitalisation de l'enfant à la naissance, de naissance d'un enfant handicapé ou de naissance multiple soient précisées par la proposition de directive et que le congé accordé en cas de grossesse multiple ne soit pas inférieur à trente-quatre semaines ;

Regarde comme **un progrès social l'instauration au niveau de l'Union d'un congé de paternité** que la proposition de directive doit promouvoir ;

S'oppose fermement à la remise en cause de la présomption d'innocence et propose, afin de mieux protéger les droits accordés aux femmes enceintes par la proposition de directive, de faire peser sur l'employeur le risque de la preuve en cas de contentieux concernant l'application de ces droits ;

Estime qu'un employeur ne peut pas être sanctionné pour avoir, sous le contrôle d'un médecin indépendant, modifié l'affectation ou suspendu le contrat de travail d'une salariée enceinte pour des raisons médicales ; exige par conséquent la suppression du texte prévu pour le point 1 *bis* de l'article 11 de la directive 92/85/CEE.

Parmi les recommandations formulées par votre commission, plusieurs ont été prises en compte par le Gouvernement et défendues lors de la réunion du Conseil de décembre dernier :

- **l'allongement de la durée du congé de maternité à dix-huit semaines** ;

- le **respect du principe de subsidiarité** s'agissant de la répartition du congé de maternité entre les périodes prénatale et postnatale ;

- la promotion au niveau de l'Union européenne de **l'instauration d'un congé de paternité**.

S'agissant du niveau de rémunération, la France refuse **l'idée d'une indemnisation à 100 % du salaire** telle que le propose le Parlement européen, en raison du surcoût que cette mesure ferait peser sur les régimes de sécurité sociale, dans un contexte où les instances européennes appellent fermement les Etats à réduire leurs déficits publics.

Seule la faculté pour les Etats membres de définir un plafond d'indemnisation, comme le prévoit la proposition de résolution précédemment soutenue par votre commission, rendrait cette proposition acceptable aux yeux du Gouvernement.

**La prise en compte, par le droit communautaire,
de la situation des femmes exerçant une activité indépendante**

Jusqu'à l'année dernière, la situation spécifique des femmes exerçant une activité indépendante était traitée par la directive 86/613/CE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité.

Cette directive n'ayant pas produit beaucoup d'effets, elle a été remplacée par **la directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010**.

Son **article 8**, consacré aux prestations de maternité, dispose que :

1. Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que les femmes exerçant une activité indépendante ainsi que les conjointes et les partenaires de vie de travailleurs indépendants puissent, conformément au droit national, avoir droit à une **allocation de maternité suffisante** leur permettant d'interrompre leur activité professionnelle pour raison de grossesse ou de maternité **pendant au moins quatorze semaines**.

2. Les Etats membres peuvent décider si l'allocation de maternité visée au paragraphe 1 est accordée à titre obligatoire ou volontaire.

3. L'allocation visée au paragraphe 1 est jugée suffisante lorsqu'elle assure des revenus au moins équivalents :

a) à l'allocation que recevrait la travailleuse concernée dans le cas d'une interruption de ses activités pour des raisons liées à son état de santé et/ou ;

b) à la perte moyenne de revenus ou de bénéfices par rapport à une période antérieure comparable, dans la limite d'un plafond éventuel déterminé par le droit national et/ou ;

c) à toute autre allocation familiale établie par le droit national, dans la limite d'un plafond éventuel déterminé par le droit national.

4. Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que les femmes exerçant une activité indépendante, les conjointes et les partenaires de vie de travailleurs indépendants aient **accès à des services de remplacement temporaire** existants ou à des services sociaux existant au niveau national. Les Etats membres peuvent prévoir que l'accès à ces services constitue une solution de substitution à l'allocation visée au paragraphe 1 du présent article ou une partie de ladite allocation.

III. LES AVANCÉES CONTENUES DANS LA PROPOSITION DE LOI

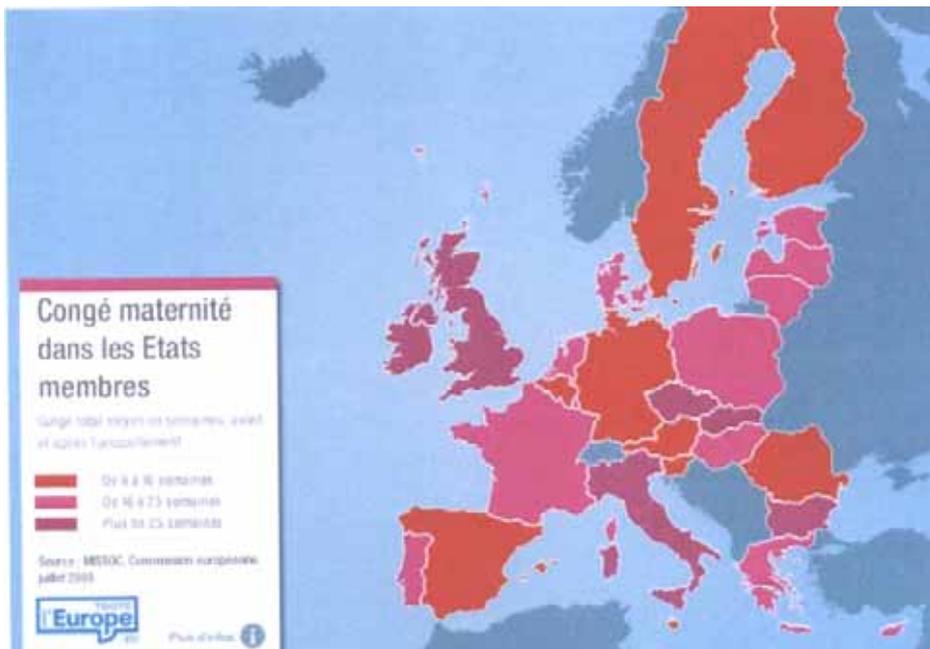
Partant du double constat que la conciliation des vies familiale et professionnelle demeure source de difficultés pour nombre de ménages et que la maternité reste un obstacle à une réelle égalité professionnelle, la présente proposition de loi poursuit un triple objectif :

- moderniser le congé de maternité ;
- renforcer la protection juridique des femmes enceintes ou ayant accouché ;
- adapter le congé de paternité aux évolutions de la société.

A. UN CONGÉ DE MATERNITÉ PLUS LONG ET MIEUX INDEMNISÉ

1. Un congé de maternité de vingt semaines

Contrairement à une idée couramment reçue, **la France n'est pas, à l'échelle de l'Union européenne, le meilleur élève en matière de durée du congé de maternité.** Avec un congé de seize semaines continues dont six semaines avant l'accouchement et dix semaines après celui-ci (pour les premier et deuxième enfants), la France se situe dans la moyenne inférieure des Etats membres, derrière notamment l'Italie (vingt et une semaines), le Royaume-Uni (vingt-six semaines), l'Irlande (vingt-six semaines) et la Slovaquie (vingt-huit semaines).



Source : Commission européenne, juillet 2009

Souhaité par la grande majorité des femmes¹ l'allongement du congé de maternité répond au double objectif d'amélioration de la santé et de la sécurité de la mère et de l'enfant, et de conciliation de la vie professionnelle avec la vie privée et familiale.

Le vote très large des députés européens le 20 octobre 2010² en faveur d'un congé de maternité d'au moins vingt semaines continues témoigne d'une véritable demande de modernisation des règles communautaires en la matière.

Pour ces raisons, **l'article 1^{er} de la proposition de loi porte le congé de maternité à vingt semaines, dont sept semaines avant la date présumée de l'accouchement.**

2. Le maintien intégral du salaire

La législation française permet à la salariée enceinte de bénéficier d'une garantie de rémunération pendant toute la durée de son congé de maternité. Cette indemnité, égale au salaire journalier brut diminué de la part salariale des cotisations sociales et de la CSG dans la limite du plafond de la sécurité sociale, ne correspond toutefois pas à un maintien du salaire.

Aussi, pour que la maternité ne soit plus synonyme de sanction financière, **l'article 4 du présent texte pose le principe que, pendant son congé de maternité, la salariée reçoit une indemnité compensatrice d'un montant équivalent à son salaire.**

Lors de l'examen de la proposition de directive en première lecture, le Parlement européen s'est également prononcé en faveur du droit à l'intégralité de la rémunération *« afin que les femmes ne soient pas financièrement pénalisées lorsqu'elles sont mères »*.

Dans sa proposition de résolution de 2009, votre commission avait plaidé, pour sa part, pour une indemnisation à 100 % du salaire, dans la limite d'un seul plafond global applicable à toutes les salariées, et déterminé par chaque Etat membre.

¹ Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, « Le congé de maternité », *Etudes et résultats* n° 531, octobre 2006 : 84 % des mères déclarent que le congé de maternité devrait durer plus longtemps.

² La résolution législative sur la proposition de directive E 4021 a été adoptée par 390 voix pour, 192 contre et 59 abstentions.

B. UNE PROTECTION JURIDIQUE RENFORCÉE DES FEMMES ENCEINTES SALARIÉES

1. L'adaptation des conditions et des horaires de travail

L'équilibre vie familiale/vie professionnelle est une préoccupation partagée par toutes les femmes qui viennent d'avoir un enfant. Selon l'étude de la Drees précitée, un tiers des mères pensent qu'elles devraient pouvoir bénéficier de plus d'aménagements de leur travail que les hommes.

L'adaptation de leurs conditions de travail n'est actuellement prévue, en France, que par certaines conventions collectives. Afin que l'ensemble des femmes salariées, quel que soit leur secteur d'activité, puisse en profiter, **l'article 2 de la proposition de loi dispose que l'entretien professionnel auquel celles-ci ont droit à l'issue de leur congé maternité devra porter non seulement sur leur orientation professionnelle mais aussi sur l'évolution de leurs conditions et horaires de travail.**

Cette mesure fait écho à la proposition de directive, qui incite les Etats membres à prendre « *les mesures nécessaires pour faire en sorte qu'une travailleuse [...] ait le droit, pendant son congé de maternité [...] ou de retour de celui-ci, de demander à son employeur de modifier ses rythme et horaires de travail.* ».

2. L'extension de la période d'interdiction d'emploi des salariées enceintes ou ayant accouché

Par cohérence avec l'allongement de la durée du congé de maternité et dans un souci de plus grande protection des femmes enceintes ou ayant accouché, **l'article 3 de la proposition de loi augmente :**

- de deux semaines la période au cours de laquelle il est interdit d'employer une salariée avant et après son accouchement, soit dix semaines au total ;

- d'une semaine la période au cours de laquelle il est interdit d'employer une salariée après son accouchement, soit sept semaines après celui-ci.

C. DES DROITS ÉTENDUS AUX FEMMES ENCEINTES NON SALARIÉES

Force est de constater que la législation française ne prend pas suffisamment en compte la situation des femmes exerçant une profession non salariée (exploitante agricole, commerçante, conjointe collaboratrice...), lesquelles sont contraintes de reprendre rapidement leur travail afin de ne pas mettre en danger leur entreprise.

Ainsi, les affiliées du RSI - qui ne sont pas concernées par la durée légale du congé de maternité de seize semaines - peuvent bénéficier de l'indemnisation journalière forfaitaire d'interruption d'activité au maximum pendant soixante-quatorze jours en cas de naissance simple (quarante-quatre jours d'arrêt de travail obligatoires auxquels s'ajoutent éventuellement deux périodes supplémentaires de quinze jours), alors que les indemnités journalières de maternité versées aux affiliées du régime général le sont pendant cent douze jours (soit seize semaines).

Afin de remédier à cette insuffisance juridique et à cette inégalité de fait entre salariées et non salariées, **l'article 5 de la proposition pose le principe que les femmes exerçant une activité non salariée bénéficient des mêmes droits à congé de maternité que celles exerçant une activité salariée.** Il précise en outre que la couverture des frais engagés pour leur remplacement ainsi que le maintien de leur rémunération sont pris en charge par leur régime de protection sociale.

La question des travailleuses indépendantes a déjà été soulevée par votre commission qui, dans sa proposition de résolution, recommande que la règle de l'indemnisation intégrale dans la limite d'un certain plafond soit aussi appliquée à cette catégorie de travailleuses.

D. LA CRÉATION D'UN CONGÉ D'ACCUEIL DE L'ENFANT

La France fait partie des dix Etats membres de l'Union européenne qui ont instauré un congé de paternité¹. Il s'agit d'une avancée sociale majeure qui permet aux pères de s'impliquer davantage dans l'accueil et l'éducation du nouveau-né. Selon une étude de la Drees², deux pères concernés sur trois prennent un congé de paternité pour, disent-ils, passer du temps avec leur enfant et leur conjointe, s'occuper des aînés si nécessaire ou organiser la vie de la nouvelle structure familiale.

Toutefois, en l'état actuel du droit français, **seul le père** peut, après la naissance de son enfant et dans un délai de quatre mois, **bénéficier d'un congé de paternité** de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissance multiple (article L. 1225-35 du code du travail).

Or, depuis quelques décennies, la société française est marquée par de profondes mutations des structures familiales. Le modèle familial traditionnel, fondé sur un couple composé d'une femme et d'un homme unis par les liens du mariage et ayant des enfants communs, n'est certes pas contesté, mais ne constitue plus dans les faits le seul mode d'organisation de la vie familiale. Ainsi, des hommes sont parfois amenés à participer à l'éducation d'un enfant qui n'est pas le leur. De même, au sein des couples homosexuels, il est

¹ Les autres Etats membres sont le Danemark, l'Espagne, la Finlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Portugal, la Slovaquie et la Suède.

² Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, « Le congé de paternité », *Etudes et résultats* n° 442, novembre 2005.

fréquent que la femme n'ayant pas porté elle-même l'enfant s'occupe de celui ou de ceux de sa compagne.

Afin d'adapter la législation à ces changements sociétaux, **l'article 6 de la présente proposition crée un congé d'accueil de l'enfant**, dont peuvent bénéficier après la naissance de l'enfant et dans un délai de quatre mois, non seulement le père biologique de l'enfant, mais aussi le conjoint de la mère, son concubin ou son partenaire de pacte civil de solidarité (Pacs).

Pendant la durée de ce congé, qui est de **quatorze jours consécutifs** ou de vingt et un jours consécutifs en cas de naissance multiple, la personne perçoit une **indemnité compensatrice d'un montant équivalent à son salaire**.

*

* *

Conformément à l'accord politique passé entre les présidents de groupes pour ce qui concerne l'examen des textes inscrits à l'ordre du jour du Sénat sur proposition d'un groupe d'opposition ou minoritaire, votre commission des affaires sociales a décidé de ne pas adopter le texte de cette proposition de loi, afin qu'elle soit débattue, en séance publique, dans la rédaction initiale voulue par ses auteurs.

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}
(art. L. 1225-17 du code du travail)
Durée du congé de maternité

Objet : Cet article a pour objet d'accorder aux femmes exerçant une profession salariée un congé de maternité de vingt semaines.

I - Le dispositif proposé

Aux termes du premier alinéa de l'article L. 1225-17 du code du travail, une femme exerçant une activité salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

Le présent article propose une **nouvelle rédaction** de cet alinéa afin de fixer **la durée du congé de maternité à vingt semaines**, dont sept semaines avant la date présumée de l'accouchement.

II - La position de votre rapporteure

En France, une grande majorité des mères exprime le souhait de s'arrêter au moins un an et estime que le congé de maternité devrait durer plus longtemps. Cette appréciation est confirmée par la pratique puisque, comme le montre une étude de la Drees¹, la durée moyenne effective de l'ensemble des congés pris à l'occasion d'une naissance s'élève à cent cinquante jours pour les mères dont c'est le premier ou le deuxième enfant, soit un mois et une semaine de plus que le seul congé légal de maternité.

Un congé de plus longue durée permettrait aux femmes de se remettre de leur grossesse et de leur accouchement, de passer davantage de temps avec leur nouveau-né, de s'occuper des aînés si nécessaire ou d'organiser la vie de la nouvelle structure familiale.

¹ Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, « Le congé de maternité », *Etudes et résultats* n° 531, octobre 2006.

Dans l'Union européenne, la France est loin d'être la plus généreuse en matière de durée du congé de maternité : celle-ci est, par exemple, de vingt et une semaines en Italie, de vingt-six semaines en Angleterre ou en Irlande et de vingt-huit semaines en Slovaquie.

Lors de l'examen de la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil portant modification de la directive 92/85/CEE en octobre dernier, les députés européens se sont majoritairement prononcés en faveur de l'allongement de la durée du congé de maternité à vingt semaines continues, manifestant ainsi leur volonté de voir évoluer les règles communautaires en la matière.

Votre rapporteure considère que la France s'honorerait à anticiper l'adoption de la proposition de directive communautaire en prolongeant, dès à présent, le congé de maternité de quatre semaines.

III - La position de la commission

Votre commission soutient **l'allongement de la durée du congé de maternité à dix-huit semaines**, ainsi qu'elle l'a exprimé dès 2009 dans sa proposition de résolution européenne.

En revanche, **aller au-delà ne lui semble ni nécessaire ni souhaitable** et ce, pour trois raisons :

- une durée de dix-huit semaines répond de manière suffisamment pertinente à l'objectif de santé de la mère et de l'enfant ;

- la durée du congé ne doit pas compromettre la réinsertion professionnelle, à court et à moyen terme, de la mère ;

- pour la mère qui souhaite rester plus longtemps auprès de son enfant, il existe d'autres instruments juridiques à sa disposition (congés prévus par les conventions collectives, congé parental...).

Votre commission ne peut donc qu'être défavorable à cet article.

Article 2

(art. L. 1225-27 du code du travail)

Adaptation des conditions et horaires de travail

Objet : *Cet article propose d'étendre à l'adaptation de ses conditions et horaires de travail le champ de l'entretien professionnel, auquel a droit une salariée à l'issue de son congé de maternité.*

I - Le dispositif proposé

En application de l'article L. 1225-27 du code du travail, la salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

Le présent article propose de compléter cette disposition afin que l'entretien porte aussi sur **l'adaptation des conditions et horaires de travail** de la salariée.

II - La position de votre rapporteure

La reprise de l'activité professionnelle constitue souvent, pour la femme qui vient d'avoir un enfant, un moment délicat car il s'agit pour elle de trouver les moyens de **concilier obligations familiales et professionnelles**. Certaines conventions collectives prévoient la possibilité d'adapter ses rythmes et horaires de travail à sa nouvelle situation familiale.

Afin que l'ensemble des salariées, quel que soit leur secteur d'activité, puissent bénéficier de telles adaptations, il est nécessaire que l'entretien professionnel auquel celles-ci ont droit à l'issue de leur congé de maternité ne porte pas seulement sur leur orientation professionnelle, mais aussi sur l'évolution de leurs conditions et horaires de travail.

La proposition de directive n'est pas sans savoir cette problématique puisqu'en application du point 3 de son article 1^{er}, les Etats membres doivent prendre « *les mesures nécessaires pour faire en sorte qu'une travailleuse [...] ait le droit, pendant son congé de maternité [...] ou de retour de celui-ci, de demander à son employeur de modifier ses rythme et horaires de travail* ».

Là encore, votre rapporteure soutient que la France gagnerait à mettre en œuvre le plus rapidement possible une telle disposition.

III - La position de la commission

Votre commission est pleinement consciente de l'utilité d'étendre, à l'ensemble des salariées de retour d'un congé de maternité, la possibilité d'obtenir la modulation de leurs rythme et horaires de travail.

Toutefois, compte tenu de sa proposition d'ensemble sur la proposition de loi, elle ne peut qu'être défavorable à cet article.

Article 3

(art. L. 1225-29 du code du travail)

Période d'interdiction d'emploi prénatal et postnatal

Objet : Cet article a pour objet d'allonger la période d'interdiction d'emploi prénatal et postnatal.

I - Le dispositif proposé

En application du premier alinéa de l'article L. 1225-29 du code du travail, « *il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement* ». Le deuxième alinéa précise ensuite qu'« *il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement* ».

Le présent article propose une nouvelle rédaction de l'article L. 1225-29, pour **prolonger** de :

- **deux semaines la période au cours de laquelle il est interdit d'employer une salariée avant et après son accouchement**, soit dix semaines au total ;

- **d'une semaine la période au cours de laquelle il est interdit d'employer une salariée après son accouchement**, soit sept semaines après celui-ci.

II - La position de votre rapporteure

La prolongation de la période d'interdiction d'emploi prénatal et postnatal est une conséquence logique de l'allongement de la durée du congé de maternité proposé à l'article 1^{er}.

Surtout, une telle mesure participe du renforcement de la protection de la santé et de la sécurité des femmes enceintes ou ayant accouché.

III - La position de la commission

Par cohérence avec sa position sur l'article 1^{er}, **vostra commission ne peut qu'être défavorable à cet article.**

Article 4

(art. L. 1225-24 du code du travail)

Maintien intégral du salaire pendant le congé de maternité

Objet : Cet article a pour objet d'assurer à la salariée le maintien intégral de son salaire pendant la durée de son congé de maternité.

I - Le dispositif proposé

• En application de l'article L. 331-3 du code de la sécurité sociale, une salariée a droit, pendant toute la durée légale de son congé de maternité, à des **indemnités journalières de maternité** versées par la caisse primaire d'assurance maladie (Cpam).

Elle doit toutefois remplir les conditions suivantes :

- être inscrite en tant qu'assurée sociale depuis au moins dix mois à la date présumée de l'accouchement ;

- avoir cotisé sur un salaire égal à 1 015 fois la valeur du Smic horaire pendant les six mois précédant la date du début du repos prénatal ou du début de grossesse, ou avoir effectué au moins deux cents heures de travail dans les trois mois civils ou quatre-vingt-dix jours précédant l'une ou l'autre date.

Par ailleurs, l'article L. 331-3 précise que le versement des indemnités journalières de maternité est subordonné à la cessation de toute activité salariée pendant au moins huit semaines.

Les indemnités journalières de maternité sont actuellement égales au **salaire journalier de base, calculé à partir de la moyenne des salaires des trois derniers mois et diminué de la part salariale des cotisations sociales et de la CSG, dans la limite du plafond de la sécurité sociale.**

• Le présent article propose de compléter l'article L. 1225-24 du code du travail, qui fixe le principe de la suspension du contrat de travail en cas de congé de maternité, par un alinéa disposant que, pendant son congé de maternité, **la salariée reçoit une indemnité compensatrice d'un montant équivalent à son salaire.** Le texte précise également que, lorsque le salaire dépasse le plafond de la sécurité sociale, la différence entre les deux est financée par une indemnité à la charge de l'employeur.

II - La position de votre rapporteure

Votre rapporteure insiste sur le fait que la garantie de rémunération prévue par la législation française pour les salariées en congé de maternité n'équivaut pas à un maintien de leur salaire. De ce fait, la maternité peut être perçue comme une sanction financière par certaines femmes.

Aussi, elle estime qu'**un congé de maternité, quelle que soit sa durée, n'est protecteur que s'il garantit une indemnisation d'un montant proche de la rémunération de la salariée.** Sur ce point, le vote du Parlement européen sur la proposition de directive communautaire E 4021 constitue une avancée majeure puisque celui-ci s'est prononcé en faveur du droit à l'intégralité de la rémunération « *afin que les femmes ne soient pas financièrement pénalisées lorsqu'elles sont mères* ».

III - La position de la commission

Votre commission attire l'attention sur **le surcoût financier extrêmement important qu'entraînerait une indemnisation à hauteur de 100 % du congé de maternité, sans définition d'un plafond d'indemnisation :** il en résulterait une dépense en hausse d'environ 35 % à 45 % (soit 1 milliard à 1,3 milliard d'euros) pour l'assurance maladie, selon que la durée du congé serait portée à dix-huit ou à vingt semaines.

En revanche, elle réitère sa proposition **d'une indemnisation à 100 % du salaire, dans la limite d'un seul plafond global applicable à toutes les salariées.** Une telle disposition, combinée avec une durée de congé de maternité de dix-huit semaines, aurait une incidence financière beaucoup plus raisonnable : + 9,5 % (soit 250 millions d'euros) par rapport à la situation actuelle.

Votre commission est, pour ces raisons, défavorable à cet article.

Article 5

Droits à congé de maternité des femmes exerçant une activité non salariée

Objet : *Cet article vise à assurer aux femmes exerçant une activité non salariée des droits à congé de maternité équivalents à ceux des femmes salariées.*

I - Le dispositif proposé

- Les femmes exerçant une activité non salariée relèvent principalement de deux régimes : la mutualité sociale agricole (MSA), lorsqu'elles sont exploitantes agricoles et le régime social des indépendants (RSI), lorsqu'elles sont artisanes, commerçantes, professionnelles libérales ou conjointes collaboratrices.

- Si **la femme est salariée non agricole**, elle peut s'arrêter de travailler au moment de sa grossesse et bénéficier d'une **allocation de remplacement**, couvrant la quasi-totalité des frais engagés pour son

remplacement (embauche d'une personne chargée d'effectuer les travaux agricoles). La durée d'attribution de cette allocation est de **seize semaines** pour une naissance simple.

- Si la femme est **artisane, commerçante ou membre d'une profession libérale**, elle bénéficie d'une **allocation forfaitaire de repos maternel** pour compenser en partie la diminution d'activité qu'entraîne la maternité, dont la première moitié est versée à la fin du septième mois de grossesse et la seconde à l'accouchement. De plus, si la femme suspend son activité pendant quarante-quatre jours consécutifs (dont quatorze jours doivent immédiatement précéder la date présumée de l'accouchement), une **indemnité journalière forfaitaire** lui est versée.

Si la femme est **conjointe collaboratrice**, elle perçoit l'**allocation de repos maternel** et une **indemnité de remplacement**, sous réserve de cesser toute activité et de se faire remplacer dans ses travaux professionnels ou ménagers par une personne salariée pendant au moins une semaine.

• Depuis 2008, les affiliées du RSI - qui ne sont pas concernées par la durée légale du congé de maternité de seize semaines - sont tenues de s'arrêter pendant au moins quarante-quatre jours consécutifs, dont quatorze jours doivent immédiatement précéder la date présumée de l'accouchement, pour pouvoir bénéficier de l'indemnité journalière forfaitaire. Le versement de cette indemnité peut être prolongé, sur simple demande, de deux périodes supplémentaires de quinze jours consécutifs chacune, soit au total soixante-quatorze jours d'arrêt au maximum en cas de naissance simple, alors que le versement des indemnités journalières de maternité pour les salariées s'effectue sur cent douze jours.

Afin de remédier à cette inégalité de fait entre salariées et non salariées, **le présent article pose le principe que les femmes exerçant une activité non salariée bénéficient des mêmes droits à congé de maternité que celles exerçant une activité salariée**. Il précise en outre que la couverture des frais engagés pour leur remplacement ainsi que le maintien de leur rémunération sont pris en charge par leur régime de protection sociale.

Ces dispositions s'appliquent aussi bien aux femmes enceintes qu'aux femmes adoptant un enfant.

II - La position de votre rapporteure

Votre rapporteure souligne l'impérative nécessité de prendre en considération la situation des femmes exerçant une activité non salariée qui ne peuvent actuellement mettre entre parenthèses leur travail pendant une durée suffisamment longue, au risque de mettre en danger leur entreprise. **La législation française apparaît très insuffisante** pour permettre à ces femmes de mener à bien leur maternité et vivre pleinement cette expérience. De ce fait, elles sont souvent contraintes de reprendre rapidement leur activité, bien avant le terme légalement fixé.

Bien sûr, il ne s'agit pas de nier les spécificités des activités non salariées, lesquelles imposent - plus encore que les activités salariées - de trouver un compromis entre obligations professionnelles et obligations familiales. Mais le souci de continuité de l'entreprise, parfaitement légitime et louable, ne saurait justifier que la santé et la sécurité de la femme enceinte ou ayant accouché et de son enfant passent au second plan.

III - La position de la commission

Votre commission est pleinement consciente de la problématique particulière que pose la situation des femmes exerçant une activité indépendante. Dans sa proposition de résolution de 2009, elle recommande d'ailleurs que la règle de l'indemnisation intégrale du congé de maternité dans la limite d'un certain plafond s'applique aussi à cette catégorie de travailleuses.

Toutefois, cet article, de portée extrêmement large, soulève **plusieurs difficultés**.

Quels sont précisément les droits, dont bénéficient actuellement les salariées, qui sont étendus aux femmes exerçant une activité indépendante ?

Comment, concrètement, sera financé le maintien de la rémunération des professionnelles concernées ?

Quid de la prise en compte des spécificités de l'activité indépendante, lesquelles imposent de ne pas calquer de manière automatique le cadre juridique existant pour le salariat ?

Votre commission est, pour ces raisons, défavorable à cet article.

Article 6

*(art. L. 1225-35, L. 1142-3 et L. 1225-36 du code du travail,
art. L. 331-8 du code de la sécurité sociale)*

Congé d'accueil de l'enfant

Objet : Cet article crée un congé d'accueil de l'enfant au bénéfice du père de l'enfant ainsi que du conjoint de la mère, de son concubin ou de son partenaire de pacte civil de solidarité.

I - Le dispositif proposé

Depuis le 1^{er} janvier 2002, un **congé de paternité**, d'une durée de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissance multiple, a été ouvert aux pères actifs occupés ou chômeurs, salariés ou indépendants, dans les quatre mois suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé, défini à l'article L. 1225-35 du code du travail, est soumis au même régime que le congé de maternité ; il entraîne la suspension du

contrat de travail et donne lieu à la perception d'indemnités journalières versées par la caisse d'assurance maladie où sont affiliés les pères bénéficiaires.

Le **paragraphe I** du présent article propose de réécrire l'article L. 1225-35 afin de créer un **congé d'accueil de l'enfant** dont pourront bénéficier après la naissance de l'enfant et dans un délai de quatre mois, **non seulement le père biologique de l'enfant**, mais aussi :

- **le conjoint de la mère** ou ;
- **la personne vivant maritalement avec elle** ou ;
- **la personne ayant conclu un Pacs avec elle.**

Ce congé d'accueil de l'enfant serait de **quatorze jours consécutifs**, ou vingt et un en cas de naissance multiple.

Il entraînera la suspension du contrat de travail et le salarié qui souhaite en bénéficier devra en avertir son employeur un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre. En cas de naissance prématurée, ce délai de préavis sera ramené à cinq jours.

Sur le modèle de ce qui existe pour le congé de maternité, la nouvelle rédaction prévoit que la durée du congé d'accueil de l'enfant sera assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Par parallélisme avec la disposition prévue à l'article 4 de la proposition de loi, le présent article pose le principe selon lequel, pendant la durée du congé d'accueil, le salarié reçoit une **indemnité compensatrice d'un montant équivalent à son salaire**. Lorsque le salaire dépasse le plafond de la sécurité sociale, la différence entre les deux sera financée par une indemnité à la charge de l'employeur.

Enfin, le texte précise que l'employeur ne peut refuser le bénéfice de ce congé pour les salariés qui en font la demande.

Le **paragraphe II** procède à des modifications rédactionnelles au sein des articles L. 1142-3 et L. 1225-36 du code du travail afin de substituer à la notion de « *congé de paternité* » celle de « *congé d'accueil de l'enfant* ». Il modifie également l'intitulé de la section 2 du chapitre V du titre II du livre II de la première partie, désormais rédigé comme suit : « *Congé d'accueil de l'enfant* ».

Le **paragraphe III** propose une réécriture partielle de **l'article L. 331-8** du code de la sécurité sociale qui, dans sa rédaction actuelle, prévoit qu'après la naissance de l'enfant et dans un délai de quatre mois, **le père assuré reçoit l'indemnité journalière** visée à l'article L. 331-3 (c'est-à-dire l'indemnité journalière de maternité) pendant une durée maximale de onze jours consécutifs, sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée.

Dans la rédaction proposée ici, après la naissance de l'enfant et dans un délai de trois mois, **le père assuré, le conjoint assuré, la personne assurée vivant maritalement avec la mère de l'enfant ou ayant conclu un Pacs** avec elle perçoit l'indemnité journalière de maternité pendant une durée maximale de quatorze jours consécutifs, sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée.

Le **paragraphe IV** procède au remplacement des termes « *congé de paternité* » par les termes « *congé d'accueil de l'enfant* » dans l'ensemble du code de la sécurité sociale.

II - La position de votre rapporteure

Votre rapporteure considère qu'il appartient au législateur d'adapter le droit aux évolutions sociétales.

Or, depuis quelques décennies, la société française subit des mutations profondes des structures familiales. Le modèle familial traditionnel du couple marié ayant des enfants commune ne constitue plus le mode unique d'organisation de la vie familiale. Ainsi, des hommes sont parfois amenés à accompagner la naissance et à participer à l'éducation d'un enfant qui n'est pas biologiquement le leur. De même, au sein des couples homosexuels, il est fréquent que la femme n'ayant pas enfanté s'occupe du ou des enfants de sa compagne.

C'est pourquoi, **il serait légitime de prendre acte de ces évolutions et de permettre non seulement au père, mais aussi à toute personne vivant maritalement ou non avec la mère ou ayant conclu avec elle un Pacs de pouvoir assumer ses responsabilités dans la prise en charge du nouveau-né.**

III - La position de la commission

La rédaction de cet article, dont l'objectif est d'élargir le champ des bénéficiaires du congé de paternité, **est problématique à plusieurs titres.**

Tout d'abord, le texte mentionne le « *conjoint* » et la « *personne vivant maritalement avec la mère* » comme nouveaux bénéficiaires du congé de maternité. Or, étymologiquement, le conjoint est une personne qui est liée par le mariage avec une autre. Dans ce cas, ne vaudrait-il pas mieux parler de « *concubin* » pour désigner la personne vivant en union libre avec la mère ?

Ensuite, les conditions d'attribution de ce congé d'accueil sont particulièrement floues. Faut-il considérer qu'à la fois le père biologique de l'enfant et –selon les cas- le conjoint, le concubin ou le partenaire de Pacs de la mère y ont droit ?

Par ailleurs, la rédaction proposée laisse supposer que la personne bénéficiant de ce congé aurait non seulement droit au maintien de l'intégralité de sa rémunération, mais aussi aux indemnités journalières de paternité. Un tel

cumul risquerait de peser très fortement sur les finances des régimes de sécurité sociale.

Enfin, aucune mention n'est faite de la possibilité pour les parents adoptants de bénéficier de ce congé.

Votre commission est, pour ces raisons, défavorable à cet article.

Article 7

Prise d'effet des dispositions de la proposition de loi

Objet : Cet article a pour objet de préciser le champ d'application de la proposition de loi.

I - Le dispositif proposé

Le présent article propose une entrée en vigueur immédiate du texte pour qu'il s'applique aussi à l'ensemble des femmes en congé de maternité au moment de sa publication. En conséquence, celles-ci verraient leur congé de maternité prolongé pour atteindre vingt semaines.

II - La position de votre rapporteure

Par souci d'équité, votre rapporteure estime que les femmes qui seront en congé de maternité au moment de la publication du présent texte doivent également être concernées par ses dispositions.

III - La position de la commission

Par cohérence avec sa position sur les autres dispositions de la proposition de loi, **votre commission est défavorable à cet article.**

Article 8

Gage

Objet : Cet article a pour objet de gager les charges pouvant résulter de la proposition de la loi.

I - Le dispositif proposé

Cet article propose de compenser les dépenses supplémentaires résultant du texte par le relèvement des droits sur les alcools mentionnés aux articles 402 *bis* et 403 du code général des impôts.

II - La position de votre rapporteure

Votre rapporteure est évidemment favorable à cet article.

III - La position de la commission

Par cohérence avec sa position sur les autres dispositions de la proposition de loi, **vo**tre commission est défavorable à cet article.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

Réunie le **mercredi 25 mai 2011**, sous la **présidence de Mugette Dini, présidente**, la commission procède à l'**examen du rapport de Claire-Lise Champion sur la proposition de loi n° 492 (2009-2010) relative à la modernisation du congé de maternité en faveur de la protection de la santé des femmes et de l'égalité salariale et sur les conditions d'exercice de la parentalité.**

Claire-Lise Champion, rapporteure. - Cette proposition de loi, dont je suis la première signataire, est le fruit d'un constat et d'un contexte.

Le constat est le suivant : malgré la politique familiale volontariste menée par les pouvoirs publics depuis les années 1990, qui explique en grande partie le niveau élevé des naissances en France, la conciliation des vies familiale et professionnelle demeure difficile, en particulier pour les parents aux ressources les plus faibles. En outre, l'égalité entre les hommes et les femmes reste un principe éloigné des réalités : dans les faits, les mères continuent d'assumer l'essentiel 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.

Le contexte, lui, est européen. Le 3 octobre 2008, la commission européenne a transmis au Conseil et au Parlement européen une proposition de directive relative à la sécurité et à la santé au travail des femmes enceintes ou ayant accouché. Ce texte, qui est une refonte de la directive fondatrice de 1992, contient deux mesures « phares » : l'allongement de la durée minimale européenne du congé de maternité, qui passerait de quatorze à dix-huit semaines, et la garantie d'une indemnisation à 100 % du salaire mensuel moyen, dans la limite d'un plafond déterminé par chaque Etat membre.

Notre commission a déjà eu l'occasion de s'exprimer sur ce texte puisque, à l'initiative d'Annie David, elle a adopté, le 27 mai 2009, une proposition de résolution européenne, devenue résolution du Sénat le 15 juin suivant. Depuis cette date, les négociations européennes ont suivi leur cours.

Le 20 octobre dernier, le Parlement européen a, à une très large majorité, modifié la proposition de directive en proposant notamment de porter la durée du congé de maternité à vingt semaines, intégralement rémunérées. Pour sa part, le Conseil a consacré, en décembre, un débat d'orientation à cette proposition de directive mais sans encore parvenir à définir une position commune. Lors de ce débat, la France s'est déclarée ouverte à l'idée de porter la durée du congé de maternité de quatorze à dix-huit semaines, mais a indiqué ne pas souhaiter aller au-delà. Sur la

rémunération à 100 % du salaire, elle a considéré que cette proposition ne serait acceptable que si les Etats membres avaient la faculté de définir un plafond d'indemnisation.

Je suis convaincue que ces négociations européennes, qui se révèlent particulièrement vives, sont l'occasion d'approfondir le débat sur le plan national et de faire bouger les lignes. Tel est l'objectif de cette proposition de loi qui traduit une triple ambition :

- moderniser le congé de maternité ;*
- renforcer la protection juridique des femmes enceintes ou ayant accouché, qu'elles exercent une activité salariée ou non salariée ;*
- adapter le congé de paternité aux évolutions des structures familiales.*

Avant d'en détailler son contenu, permettez-moi un mot sur la procédure. Dans l'hypothèse où notre commission ne suivrait pas les conclusions que je lui proposerai, ce que je regretterais beaucoup, je vous rappelle que l'accord politique conclu entre les présidents de groupe la conduira à ne pas adopter de texte afin que le débat porte, en séance publique, sur le texte initial de la proposition de loi.

J'en viens à présent aux dispositions de cette proposition de loi qui s'organise autour de quatre thèmes, et d'abord celui d'instaurer un congé de maternité plus long et mieux indemnisé.

La durée légale actuelle du congé de maternité en France est de seize semaines pour les mères de un ou deux enfants et de vingt-six semaines pour les mères de trois enfants ou plus. Selon une enquête récente, 84 % des mères estiment que le congé de maternité devrait durer plus longtemps et 70 % d'entre elles expriment le souhait de s'arrêter de travailler au moins un an au moment de la naissance de leur enfant. En pratique, d'ailleurs, la durée moyenne de l'ensemble des congés pris à l'occasion d'une naissance s'élève à cent cinquante jours pour un premier ou un deuxième enfant, soit un mois et une semaine de plus que le seul congé légal de maternité. Ces trente-cinq jours supplémentaires correspondent à la prise de congés pathologiques et/ou à la mobilisation de jours de congés, annuels ou prévus par les conventions collectives.

Contrairement à une idée reçue, la France n'est pas si généreuse en matière de durée du congé de maternité : notre pays ne se situe que dans la moyenne des Etats membres. Or, les auteurs de la proposition de loi sont convaincus qu'un congé de plus longue durée permettrait aux femmes de se remettre dans de meilleures conditions de leur grossesse et de leur accouchement, de passer davantage de temps avec leur nouveau-né, de s'occuper des aînés si nécessaire et d'organiser la nouvelle structure familiale dans le souci de concilier vies professionnelle et personnelle. L'article 1^{er} propose donc de porter la durée du congé de maternité à vingt semaines et l'article 3 organise la répartition de ces semaines supplémentaires entre

période pré et postnatale. Le vote très large des députés européens, en octobre dernier, en faveur de cette mesure constitue, me semble-t-il, un signal fort envoyé aux parlementaires nationaux que nous sommes.

Par ailleurs, la salariée enceinte a droit, en contrepartie de la suspension de son contrat de travail, à des indemnités journalières de maternité servies par l'assurance maladie pendant toute la durée légale de son congé. Ces indemnités, égales au salaire journalier de base diminué de la part salariale des cotisations sociales et de la CSG dans la limite du plafond de la sécurité sociale, ne correspondent toutefois pas à un maintien du salaire. De ce fait, la maternité continue à être perçue par certaines femmes comme une sanction financière contraire au principe d'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Dès lors qu'un congé de maternité, quelle qu'en soit la durée, n'est protecteur que s'il donne droit au maintien de la rémunération de la salariée, l'article 4 du texte pose le principe du versement, pendant le congé de maternité, d'une indemnité compensatrice d'un montant équivalent à son salaire.

Le deuxième thème concerne le renforcement de la protection juridique des femmes salariées enceintes ou ayant accouché. Nous savons que la reprise de l'activité professionnelle constitue souvent, pour la femme qui vient d'avoir un enfant, un moment délicat car il lui faut trouver les moyens de concilier obligations familiales et professionnelles. Certaines conventions collectives prévoient la possibilité d'adapter les rythmes et horaires de travail des femmes revenant d'un congé de maternité mais tel n'est pas le cas dans tous les secteurs d'activité. Afin que l'ensemble des salariées puissent en bénéficier, l'article 2 propose que l'entretien professionnel auquel elles ont droit à l'issue de leur congé de maternité porte non seulement sur leur orientation professionnelle mais aussi sur l'évolution de leurs conditions et horaires de travail. Cette mesure est directement inspirée de la proposition de directive européenne.

Le troisième thème concerne l'extension des droits aux femmes enceintes exerçant une activité indépendante. Qu'elles soient chefs d'entreprise, artisanes, commerçantes, conjointes collaboratrices, exploitantes agricoles, elles ne peuvent actuellement mettre entre parenthèses leur travail trop longtemps, au risque de mettre en danger leur entreprise. Or, la législation française est insuffisamment protectrice dans ce cas : ainsi, les affiliées du régime social des indépendants (RSI), qui ne sont pas concernées par la durée légale du congé de maternité de seize semaines, ne perçoivent l'indemnisation journalière forfaitaire d'interruption d'activité que pendant soixante-quatorze jours, ce qui est très inférieur aux cent douze jours d'indemnités journalières de maternité versées par le régime général.

Afin de remédier à cette inégalité de fait, l'article 5 pose le principe d'une égalité des droits à congé, que l'activité exercée par les femmes soit salariée ou non. Le souci de continuité de l'entreprise, parfaitement légitime et louable, ne saurait justifier que la santé et la sécurité de la femme enceinte ou ayant accouché et celles de son enfant passent au second plan.

Le quatrième et dernier thème est celui de la création d'un congé d'accueil de l'enfant. L'instauration du congé de paternité en 2002 est, à mes yeux, une grande avancée sociale, qui permet aux pères de s'impliquer davantage dans l'accueil et l'éducation du nouveau-né. Ce congé rencontre d'ailleurs de plus en plus de succès. Toutefois, en l'état actuel du droit, seul le père peut, après la naissance de son enfant et dans un délai de quatre mois, bénéficier de ce congé de onze jours consécutifs, ou dix-huit en cas de naissances multiples.

Or, depuis plusieurs décennies, la société française connaît de profondes mutations des structures familiales. Le modèle traditionnel du couple marié ayant des enfants communs ne constitue plus le seul mode d'organisation de la vie familiale et des hommes sont parfois amenés à participer à l'accueil d'un enfant qui n'est pas biologiquement le leur. C'est pourquoi l'article 6 crée un congé d'accueil de l'enfant destiné non seulement au père biologique de l'enfant, mais aussi au conjoint de la mère, à son concubin ou à son partenaire de Pacs, qui serait porté à quatorze jours consécutifs (vingt et un en cas de naissance multiple) et ouvrant droit à une indemnité compensatrice d'un montant équivalent au salaire.

Les deux derniers articles du texte organisent sa mise en œuvre : l'article 7 précise que la loi s'appliquera à l'ensemble des femmes en congé de maternité au moment de son entrée en vigueur ; l'article 8 gage son financement sur le relèvement des droits sur les alcools.

Au moment de conclure, je souhaite insister sur deux points.

Le premier porte sur les conditions d'attribution des indemnités journalières de maternité, lesquelles sont loin d'être une réalité pour toutes les femmes salariées. En effet, la condition exigée par l'assurance maladie des deux cents heures travaillées au cours des trois mois précédant la date de début de grossesse ou la date de début du congé prénatal est particulièrement difficile à remplir pour les femmes en situation précaire, c'est-à-dire celles qui sont employées de façon discontinue (CDD, intérim) comme les employées de la grande distribution ou les intermittentes du spectacle.

Le second point est de portée plus générale : la modernisation du congé de maternité que nous préconisons est, j'insiste sur ce point, indissociable d'une politique familiale volontariste et ambitieuse en matière de modes d'accueil, qui permette d'offrir à chaque ménage la possibilité de faire garder son ou ses enfants à un coût raisonnable.

J'espère que le débat que nous aurons en séance publique sur cette proposition de loi permettra des échanges constructifs sur toutes ces questions.

André Lardeux. - *J'ai écouté attentivement notre rapporteure, mais je vais avoir du mal à la suivre dans ses conclusions. Je crois malheureusement, sans lui faire injure, que l'enfer est pavé de très bonnes intentions. Je m'explique : elle a évoqué tout d'abord l'intervention de*

l'Union européenne sur le sujet du congé de maternité. Il me semble que l'Europe, dans ce domaine, est à la limite de ses compétences. Si le droit du travail la concerne, le droit de la famille outrepassse ses attributions. J'aurais aimé que les députés européens soient plus prudents car il est très facile de voter un texte quand les conséquences, notamment financières, n'ont pas à être assumées. Je suis prêt à changer d'avis sur la question si l'Europe accorde des subventions à tous les Etats membres, mais je doute que le coût de telles mesures lui permette d'y faire face.

Ensuite, il me semble qu'éloigner encore plus les femmes du monde du travail ne soit pas la bonne orientation politique à suivre. Cette démarche, qui a été communément adoptée dans le passé pour résoudre certains dysfonctionnements du marché du travail, est dangereuse. Les mères qui souhaitent travailler ne méritent pas d'être pénalisées par un éloignement croissant du monde du travail. L'allongement du congé de maternité constituera un handicap supplémentaire pour les femmes qui ont déjà du mal à trouver un emploi. Il ne faut pas renforcer la tendance déplacée qu'ont certains employeurs à voir dans les femmes avant tout de futures mères. Cette proposition de loi ne va pas dans le bon sens à cet égard.

Enfin, le problème du coût demeure. L'Union européenne a prudemment proposé que l'indemnisation du congé soit plafonnée, ce qui est déjà le cas dans la plupart des pays. La France est actuellement l'un des pays les plus généreux en la matière. L'Etat membre qui offre le plus long congé de maternité est la Bulgarie, avec cinquante-neuf semaines, mais si faiblement indemnisé qu'il n'en résulte aucun effet positif sur la natalité bulgare ; au contraire les femmes sont de cette façon réduites à la misère.

La question de l'aide aux familles ne sera pas réglée en modifiant la durée du congé de maternité. Il faudrait plutôt aider davantage les familles qui assurent l'avenir du pays, c'est-à-dire celles de trois enfants et plus. Les prestations sociales dont elles bénéficient sont nettement insuffisantes par rapport à leurs charges, comparées à celles des familles ayant peu ou pas d'enfants.

Nous n'avons pas évoqué l'estimation du coût des mesures proposées. Certaines sources avancent le chiffre de plusieurs milliards d'euros. Si c'est avéré, cela viendra s'ajouter au déficit déjà abyssal de l'assurance maladie.

Je ne vois pas non plus l'effet que vos propositions pourront avoir sur l'exercice libéral. Une femme avocate ou médecin ne peut se permettre un long congé de maternité si elle veut conserver sa clientèle. Aucune forme de protection législative ou réglementaire de cette population ne sera efficace. C'est pour toutes ces raisons que je voterai contre ce texte.

***Annie David.** - Je voudrais remercier notre collègue pour cette proposition de loi à laquelle le groupe CRC-SPG est entièrement favorable. L'allongement du congé de maternité à vingt semaines est une bonne mesure et ce texte va au-delà d'une simple modification du droit de la famille. Il*

répond aussi aux demandes des femmes salariées, qui aujourd'hui se battent pour faire valoir leurs droits en matière d'égalité salariale par exemple.

Dans un texte précédent, nous avons ouvert la possibilité pour les femmes de reporter une partie de leur congé prénatal sur le congé postnatal, après leur accouchement. Malheureusement, ce dispositif ne bénéficie qu'aux femmes qui peuvent travailler jusqu'au terme de leur grossesse. Pour les autres, cette faculté constitue plutôt une contrainte et elle est utilisée pour pallier la trop courte durée du congé postnatal. Les femmes subissant une grossesse difficile sont également pénalisées car elles se retrouvent rapidement en congé maladie, ce qui n'ouvre pas les mêmes droits que le congé de maternité. Lors du débat sur l'égalité salariale entre hommes et femmes, notre commission avait adopté un amendement visant à corriger cette situation ; malheureusement, il fut rejeté ensuite à l'Assemblée nationale. Pour toutes ces raisons, je considère que le texte présenté aujourd'hui constitue un très grand pas dans la bonne direction.

Ronan Kerdraon. - *Je voudrais saluer l'initiative de notre rapporteure et les progrès apportés par ce texte par rapport à la situation actuelle. On se situe au cœur de la politique familiale, mais également dans le cadre d'une harmonisation vers le haut des législations européenne et française, ce qui est suffisamment rare pour être souligné. Il s'agit d'une proposition de loi moderne et utile, qui répond aux préoccupations de beaucoup de jeunes couples aujourd'hui. Elle améliore l'égalité entre les hommes et les femmes et permet de garantir le maintien du salaire des femmes en congé de maternité. Sur l'allongement de ce congé, un consensus pourrait être facilement trouvé entre dix-huit et vingt semaines car, en recourant aux congés thérapeutiques, de nombreuses femmes dépassent déjà la durée légale de seize semaines. En ce qui concerne le congé de paternité, utilisé aujourd'hui par près de 70 % des pères, je trouve le dispositif proposé par ce texte très intéressant.*

La question du coût doit être résolue par un choix politique assumé. Les débats à l'Assemblée nationale sur la proposition de loi similaire à la nôtre rapportée par la députée Danielle Bousquet ont fourni une estimation des coûts des différents scénarii. Un congé de maternité de dix-huit semaines entraînerait un surcoût de 250 à 300 millions d'euros. Un allongement du congé de paternité coûterait 500 millions d'euros. Par comparaison, la baisse de la TVA dans la restauration a coûté 3 milliards d'euros... Au vu des résultats, je pense qu'il est préférable d'investir plus dans la politique familiale. C'est pour ces raisons que je voterai ce texte.

Alain Milon. - *Certaines dispositions de la proposition de loi me paraissent utiles, d'autres un peu moins. Vous avez parlé « des » pères, père génétique, père d'accueil, père concubin ou encore père pacsé. Je me pose la question de savoir si, lorsqu'il y aura des contestations, il faudra aller jusqu'au test génétique pour déterminer qui aura droit au nouveau congé d'accueil de l'enfant. Cette question de la multiplicité des pères me semble poser un problème.*

Pour ce qui est du financement, l'évaluation semble placer le coût de toutes ces mesures à environ un milliard d'euros. Je ne suis pas sûr qu'une augmentation des droits sur les alcools suffise à produire les ressources nécessaires. Doit-on considérer que le choix d'une hausse des impôts pour combler les déficits de la sécurité sociale préfigure déjà vos propositions pour la campagne électorale qui approche ?

Catherine Procaccia. - *Concernant les pères, la proposition de loi laisse à penser que quatre personnes pourraient simultanément prétendre au congé paternité : la formulation devrait être modifiée. Par ailleurs, ce n'est pas l'allongement du congé de maternité qui aidera les femmes à faire leur place dans l'entreprise : plus on donne d'avantages à la mère, plus on la défavorise en tant que salariée. Si l'on veut allonger le congé, il faut obliger les pères à en prendre effectivement eux-mêmes une partie non négligeable. Quand les pères prendront autant de congés que les mères au moment de l'arrivée d'un enfant, alors l'égalité salariale pourra être établie. La seule augmentation des congés maternité ne permettra rien : quand une personne est absente de l'entreprise pendant quatre, cinq ou six mois, qu'il s'agisse d'une salariée enceinte ou d'un salarié en arrêt maladie, cette interruption affecte évidemment le déroulement de sa carrière. Je suis donc défavorable à cette augmentation du congé de maternité car, je le répète, ce n'est pas cela qui aidera les femmes dans leur vie professionnelle.*

Jean-Louis Lorrain. - *Nous avons tous envie de vous remercier pour la générosité de ce que vous proposez dans ce texte. Mais vous savez combien la générosité n'est pas une vertu suffisante pour résoudre la question qui nous occupe. J'acquiesce entièrement à ce que vient de dire Catherine Procaccia concernant l'entreprise : l'exclusion des cadres qui ont été longtemps absents ne leur permet malheureusement pas d'avoir le profil de carrière qu'ils auraient souhaité.*

Au-delà des réponses quantitatives d'allongement du congé de maternité voire d'augmentation des indemnités, il faut peut-être chercher la réponse ailleurs, au niveau de la responsabilité sociale des entreprises, de la façon dont elles intègrent les femmes en leur sein. En outre, j'ajouterai que concernant la fin de vie, c'est souvent la fille ou la belle-fille qui prend en charge cette période excessivement lourde. Le combat doit, à mon avis, être surtout mené au niveau des représentations. On remarque par exemple que, très jeunes, les enfants se voient inculquer des différences entre les garçons et les filles qui ne sont pas liées au sexe mais à des acquis culturels. Il y a sur ce point un gros travail à effectuer de façon à ce que les femmes et les hommes soient sur un pied d'égalité. La répartition des tâches au sein du couple, qui constitue un autre problème, ne peut également être résolue par la loi. Je sais que les choses évoluent mais il existe encore tout un travail à mener qui ne relève pas essentiellement de la loi mais qui nécessite de transformer les comportements sur le plan culturel et surtout éducatif.

Gisèle Printz. - *Je voudrais simplement faire remarquer que chaque fois qu'il s'agit d'améliorer le sort des femmes, cela crée des problèmes et paraît insurmontable. Je ne suis pas du tout d'accord avec ce qui vient d'être dit.*

Patricia Schillinger. - *Dispose-t-on de statistiques sur les arrêts maladie demandés à l'occasion d'un congé de maternité et qui produisent, dans les faits, un allongement de deux semaines de celui-ci ? Par ailleurs, quand une femme a un bébé, elle rencontre souvent un problème de mode de garde. Je suis maire d'une commune dans laquelle il est très difficile pour certaines femmes de trouver des modes de garde adaptés et le fait d'avoir deux semaines supplémentaires de congé de maternité leur laisserait un peu plus de temps pour s'organiser.*

Janine Rozier. - *Je voudrais m'associer aux positions défendues par André Lardeux et j'avais pensé, comme lui, à la situation des professions libérales, qui n'a pas été évoquée par notre rapporteure. Concernant ce qu'a indiqué Catherine Procaccia sur la carrière professionnelle des femmes, un allongement du congé de maternité est sans doute possible dans la fonction publique mais trouver du travail en entreprise est très difficile pour les femmes qui sont en âge d'avoir des enfants. Je pense, par conséquent, que ce que propose le texte défavoriserait les salariées et ne va pas dans le sens d'une amélioration du sort des femmes.*

Françoise Henneron. - *Je partage le même sentiment. Pour répondre à Patricia Schillinger, je ne crois pas que deux semaines supplémentaires permettront à la mère de trouver une assistante maternelle : le plus souvent, les contacts sont déjà pris avant même la naissance de l'enfant.*

Christiane Demontès. - *Je suis un peu étonnée de la tournure du débat. Si j'entends bien ce que nous disent Catherine Procaccia ou Françoise Henneron, si le congé de maternité, quelle que soit sa longueur, pénalise les femmes pour le retour à l'emploi, alors il existe une solution très simple : supprimons le congé de maternité ! Nous savons bien que le fait d'avoir des enfants pénalise les femmes dans le déroulement de leur carrière professionnelle, et particulièrement dans le secteur privé, mais nous sommes également très contents que les femmes fassent des enfants pour contribuer au développement du pays. J'alerte donc mes collègues sur le paradoxe qui existe à vouloir que les femmes fassent des enfants et à dire que le congé de maternité les pénalise dans l'accès et le retour à l'emploi.*

Jacky Le Menn. - *Je suis favorable à ce texte et j'ajouterai deux remarques. Sur le fond, je partage en partie ce que dit Jean-Louis Lorrain : si l'on veut que les choses s'améliorent, il faut opérer une véritable révolution culturelle dans l'esprit des hommes...*

Annie David. - *Et de certaines femmes !*

Jacky Le Menn. - *Mais cette évolution se fera sur le long terme. En outre, puisque nous nous plaçons dans un cadre européen, il faut être conscient que tous les pays ne partent pas du même niveau sur ces problématiques.*

Ces considérations de long terme prises en compte, nous sommes placés ici devant un choix qui concerne l'amélioration immédiate de la situation de nos compagnes. Il nous appartient d'essayer de les aider à faire en sorte que le partage du travail familial ne les pénalise pas plus qu'elles ne le sont déjà, ne serait-ce que par l'inégalité salariale, la prise en charge des enfants malades ou le choix de la date de leurs congés dictée par celle de leur conjoint. Pour avoir employé dans ma vie des centaines de femmes, je sais qu'elles sont souvent pénalisées dans leur santé, leur choix de vie et leur traitement salarial. Cette proposition de loi permet une réparation à la marge d'une faute collective : notre société reste très patriarcale. Nonobstant ce qu'a dit André Lardeux, nous allons au niveau européen vers toujours plus de progrès. Or, tout progrès social a un coût qui doit être mesuré. Il s'agit de choix politiques et de l'équilibre à trouver dans l'utilisation des finances publiques. Il faut également rappeler que les naissances d'aujourd'hui augmentent le nombre de futurs financeurs du système de retraites, ce qui contribue, par conséquent, à préserver le régime par répartition que nous connaissons. C'est l'ensemble de ces considérations qui doit être pris en compte. Il convient de travailler à la fois sur le long terme et, dans l'immédiat, de répondre à des discriminations fortes qui sont mal vécues et qui pénalisent en premier lieu nos compagnes et indirectement nos enfants.

Marc Laménie. - *La politique familiale, en favorisant la natalité, répond à l'objectif de renouvellement des générations, qui constitue l'un des enjeux majeurs des sociétés contemporaines. Il convient de souligner également le rôle social fédérateur du noyau familial. Cette proposition de loi a donc le mérite d'essayer d'apporter une réponse à un problème de société essentiel.*

Néanmoins, aucun texte de loi n'est parfait. Il faudrait que la réponse aux contraintes que fait peser la maternité sur l'activité professionnelle des femmes puisse être déterminée au cas par cas, selon les besoins et les spécificités des branches professionnelles ou pour s'adapter aux différences qui existent entre le travail dans la fonction publique et dans le secteur privé. Il faut introduire plus de souplesse, encadrée par la loi afin d'assurer le respect des principes fondamentaux du droit du travail, dans les relations entre employeurs et salariées afin de permettre aux femmes qui souhaitent reprendre le travail plus rapidement après leur accouchement de le faire et ne pas figer le dispositif du congé de maternité.

Ronan Kerdraon. - *Je reviens sur l'intervention de Patricia Schillinger avec qui je suis en plein accord. Le débat autour de cette proposition de loi renvoie à notre conception de la famille mais, plus encore, ce texte devrait être accompagné d'un véritable plan d'urgence en faveur de la petite enfance. Une réflexion sur l'accueil des enfants de moins de trois ans*

est nécessaire, car les statistiques montrent que la plupart des femmes âgées de trente à quarante-cinq ans qui ont arrêté de travailler pour élever un enfant auraient souhaité poursuivre leur activité professionnelle. Le problème vient de l'insuffisance des solutions de garde d'enfant, qui fait peser le risque d'un retour à un schéma familial du passé où la femme serait cantonnée au foyer.

Jean-Louis Lorrain. - *Deux cas particuliers, qui se rattachent à notre débat, n'ont pas été directement abordés par cette proposition de loi : celui de l'accueil d'un enfant handicapé, pour lequel la mère doit pouvoir bénéficier de mesures d'accompagnement et d'aide supplémentaires, et la prise en compte des besoins spécifiques liés à l'adoption.*

Claire-Lise Champion, rapporteure. - *Je remercie l'ensemble des intervenants pour le débat particulièrement intéressant que nous venons d'avoir et je me félicite de l'implication constante de notre commission dans les questions de société.*

Cette proposition de loi vous invite à regarder objectivement la situation dans laquelle se trouvent de nombreuses femmes autour de nous. Il est facile de trouver, dans son entourage ou parmi nos administrées, des exemples de femmes courageuses qui font face à d'importantes difficultés pour concilier maternité et activité professionnelle. Ce texte apporte des solutions simples à ces problèmes. Il ne s'agit pas ici de bouleverser les mentalités à propos de la place respective des hommes et des femmes dans le fonctionnement de la famille et du pays. Ce débat d'ensemble, s'il est nécessaire de l'avoir en tête, ne pourra être réglé rapidement ; les difficultés qu'il soulève sont évoquées depuis déjà plusieurs décennies.

J'espère évidemment que cette proposition de loi fera avant tout évoluer les choses en matière de conciliation de la maternité et de la vie professionnelle. Ses propositions sont réalistes, applicables et peuvent être mises en œuvre facilement. Elles correspondent à une réelle attente de nos concitoyens. La durée légale actuelle du congé de maternité de seize semaines n'est déjà plus une réalité pour la majorité des salariées puisque, grâce à l'ajout de congés pathologiques, elle peut atteindre dix-huit semaines. Il convient de mettre la loi en conformité avec cette pratique, le Gouvernement n'étant pas lui-même formellement opposé à cette idée.

En ce qui concerne le coût de ces mesures, les débats menés précédemment ont permis d'avoir des estimations précises des différentes orientations possibles. Porter le congé de maternité à dix-huit semaines avec un plafonnement de la prestation entraînerait un surcoût de 250 millions d'euros. S'il devait être porté à vingt semaines, avec une indemnisation à 100 %, sans plafond, le coût serait de 1,3 milliard d'euros.

La question du cumul des arrêts maladie avec le congé de maternité pourrait également être résolue grâce à ce texte. Aujourd'hui, 70 % des femmes prennent des congés pathologiques, et pour 77 % d'entre elles, ils sont prescrits avant la naissance. Ces chiffres montrent que les femmes ont la

possibilité de transférer ces semaines de congé d'avant à après la naissance selon leurs besoins. Lors de leur grossesse, les femmes sont dans une situation très difficile sur le plan humain par rapport à leur milieu professionnel, avec un réel sentiment de culpabilité. La maternité est aujourd'hui le plus souvent un choix, mais elle fait peser des contraintes importantes sur la vie quotidienne et familiale. Une certaine souplesse existe déjà autour de l'utilisation du congé de maternité et doit être renforcée grâce à la prolongation de sa durée.

Enfin, je souhaite répondre à la question d'André Lardeux concernant le respect du principe de subsidiarité par l'Union européenne. Notre commission, dans sa proposition de résolution, a insisté sur le respect de ce principe. Le Gouvernement français a fait de même au sein du Conseil de l'Union européenne. L'Union ne définira qu'une durée minimale pour le congé de maternité, mais elle ne fixera pas les modalités nationales d'application de ces règles, prérogative qui relève uniquement des Etats membres.

Muguette Dini, présidente. - *Conformément à l'accord politique applicable aux propositions de loi déposées par des groupes d'opposition, je vous propose de vérifier si une majorité d'entre nous souhaitent adopter le texte. Dans le cas contraire, nous n'en établirons aucun et notre débat s'ouvrira en séance sur le texte initial de la proposition de loi.*

Alain Milon. - *Je souhaite présenter une sorte d'explication de vote. L'allongement du congé de maternité est un élément extrêmement intéressant qui pourrait être accepté à condition que des vérifications soient effectuées pour s'assurer que des congés pathologiques ne soient pris en supplément des semaines accordées au titre du congé de maternité. Si l'on porte de seize à dix-huit ou vingt semaines le congé de maternité, il ne faudrait pas que deux, trois ou quatre semaines de congé pathologique viennent s'y ajouter. Peut-être pourrions-nous régler ce problème dans le cadre de cette proposition de loi. Par ailleurs, je pense que le congé paternité doit être donné au père d'accueil mais pas au père qui n'accueille pas. Je voterai contre ce texte aujourd'hui mais j'expliquerai ensuite ma position en séance.*

A l'issue de ce débat, la commission a décidé de ne pas établir de texte pour la proposition de loi. En conséquence, le débat portera, en séance publique, sur le texte tel que proposé par ses auteurs.

ANNEXE

LE PROCESSUS DE CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR LA PROPOSITION DE LOI

En application de l'article 2 du protocole organisant, à titre expérimental, la concertation avec les partenaires sociaux préalablement à l'examen par le Sénat des propositions de loi relatives aux relations individuelles et collectives du travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, Muguette Dini, présidente de la commission, a adressé une lettre, le 8 novembre 2010, sollicitant l'avis de l'ensemble des organisations syndicales et patronales sur la présente proposition de loi. En application de l'article 3 de ce protocole, leur avis devait intervenir dans un délai de quinze jours.

Les trois organisations ayant répondu (CFDT, Medef et UPA) ont demandé une prorogation de ce délai, compte tenu de l'élaboration alors en cours de l'agenda social 2011.

Cet agenda social ayant été défini le 10 janvier 2011, votre rapporteure a adressé un courrier à l'ensemble des partenaires sociaux afin de connaître leur position sur le texte. Cinq organisations ont fait part de leur réponse.

- La **CGT** soutient l'ensemble des dispositions contenues dans la proposition de loi et estime qu'elles ne nécessitent pas l'ouverture de négociations ; leur entrée en application doit s'effectuer le plus rapidement possible. Depuis de longues années, l'organisation revendique l'allongement du congé de maternité (à vingt-quatre semaines) et son indemnisation intégrale.

- **FO** souscrit pleinement aux propositions relatives au congé de maternité (allongement de la durée, rémunération à 100 %...) et à la création d'un congé d'accueil de l'enfant. La proposition de loi a également le mérite de relancer le débat sur l'égalité professionnelle.

- La **CFDT** demande une prorogation du délai de concertation préalable à l'examen de la proposition de loi, compte du calendrier de l'agenda social 2011.

- La **CGPME** n'estime pas nécessaire la mise en œuvre d'une négociation nationale interprofessionnelle sur la question de la modernisation du congé de maternité.

- Le **Medef** rappelle que l'agenda social 2011 prévoit « *un cycle pluriannuel de délibérations et de négociations en vue d'aboutir à des mesures effectives concernant toutes les catégories de salariés* » ; qu'à cet effet, une délibération est programmée au deuxième semestre 2011 sur la qualité de vie au travail, abordant notamment les questions de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, les conditions de travail et l'égalité hommes/femmes.

LISTES DES PERSONNES AUDITIONNÉES

- **Bertrand Fragonard**, président délégué, et **Gautier Maigne**, secrétaire général, du Haut conseil pour la famille
- **Dominique Marcihacy**, porte-parole de Familles en Europe
- **Philippe Laffon**, directeur de la santé à la Mutualité sociale agricole (MSA)
- **Annelore Coury**, sous-directrice, **Jean-François Bourdais**, chef de bureau, et **Emmanuelle Prouet**, chargée de mission, à la Direction générale du travail (DGT)
- **Olivier Aynaud**, vice-président délégué à l'Union nationale des professions libérales (UNAPL)
- **François Fondard**, président, et **Claire Ménard**, chargée des relations avec le Parlement, à l'Union nationale des associations familiales
- **Dominique Libault**, directeur à la Direction de la sécurité sociale (DSS)
- **Gérard Quévillon**, président national, et **Stéphanie Deschaume**, directrice adjointe de la santé, du Régime social des indépendants (RSI)
- **Nathalie Nikitenko**, chef de secteur Travail, emploi, social, et **Danièle Rozenblum**, adjointe, au Secrétariat des affaires européennes (SGAE)
- **Marie-Françoise Gondard-Argenti**, vice-présidente de l'Union nationale des professions libérales (UNAPL)
- **Mathilde Priolet**, membre de l'association « Les maternitantes »
- **Danièle Lafosse**, chargée de mission à l'Union nationale des conjoints des professionnels libéraux (UNACOPL)

TABLEAU COMPARATIF

Textes en vigueur	Texte de la proposition de loi	Propositions de la Commission
<p>Code du travail</p>	<p>Proposition de loi relative à la modernisation du congé maternité en faveur de la protection de la santé des femmes et de l'égalité salariale et sur les conditions d'exercice de la parentalité</p>	<p><i>La commission a décidé de ne pas établir de texte. En conséquence, en application de l'article 42 de la Constitution et de l'article 42-6 du Règlement du Sénat, la discussion en séance publique portera sur le texte de la proposition de loi.</i></p>
<p>Art. L. 1225-17. – La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.</p>	<p>Article 1^{er}</p> <p>Le premier alinéa de l'article L. 1225-17 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité de vingt semaines qui commence sept semaines avant la date présumée de l'accouchement. »</p>	
<p>Art. L. 1225-27. – La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.</p>	<p>Article 2</p> <p>L'article L. 1225-27 du même code est complété par les mots :</p> <p>« et de l'adaptation de ses conditions et horaires de travail ».</p>	
<p>Art. L. 1225-29. – Il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement.</p>	<p>Article 3</p> <p>L'article L. 1225-29 du même code est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 1225-29. – Il est interdit d'employer la salariée pendant une période de dix semaines au total avant et après son accouchement.</p>	
<p>Il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement.</p>	<p>« Il est interdit d'employer la salariée dans les sept semaines qui suivent son accouchement. »</p>	
<p>Art. L. 1225-24. – Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail. La salariée avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin.</p>	<p>Article 4</p> <p>L'article L. 1225-24 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	
<p>La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.</p>	<p>« Une indemnité compensatrice d'un montant équivalent à son salaire</p>	

Textes en vigueur

Texte de la proposition de loi

Propositions de la Commission

est assurée à la salariée durant la période définie à l'article L. 1225-17, au moyen d'une indemnité à la charge de l'employeur lorsque le salaire dépasse le plafond fixé par la sécurité sociale. »

Article 5

Les femmes exerçant une activité non salariée bénéficient des mêmes droits à congé maternité que les salariées. L'assurance maladie, invalidité et maternité de leur profession prend en charge la couverture des frais exposés pour assurer leur remplacement à leurs fonctions, et le maintien de leur rémunération selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, lorsqu'elles sont empêchées de les accomplir en raison de la maternité ou de l'arrivée à leur foyer d'un enfant confié en vue de son adoption par un service d'aide social à l'enfance ou par un organisme autorisé pour l'adoption.

L'allocation de remplacement leur est également accordée lorsqu'elles sont titulaires de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 ou L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles lorsqu'elles adoptent ou accueillent un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français.

Article 6

I. – L'article L. 1225-35 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1225-35.* – Après la naissance de l'enfant et dans un délai de quatre mois, le père, le conjoint, ou la personne vivant maritalement avec la mère de l'enfant ou ayant conclu avec elle un pacte civil de solidarité, bénéficie d'un congé d'accueil de l'enfant de quatorze jours consécutifs ou de vingt-et-un jours consécutifs en cas de naissances multiples.

« Le congé d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

« Le salarié qui souhaite bénéficier du droit à ce congé avertit son employeur un mois avant la date à laquelle

Art. L. 1225-35. – Après la naissance de son enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Textes en vigueur	Texte de la proposition de loi	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 1142-3. – Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe.</p>	<p>il envisage bénéficier de son droit. En cas de naissance prématurée, ce délai est ramené à cinq jours.</p>	
<p>Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :</p>	<p>« La période de ce congé est considérée comme une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.</p>	
<p>5° Au congé de paternité, prévues aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 ;</p>	<p>« Durant cette période, une indemnité compensatrice d'un montant équivalent à son salaire est assurée au salarié, au moyen d'une indemnité à la charge de l'employeur lorsque le salaire dépasse le plafond fixé par la sécurité sociale. »</p>	
<p>Art. L. 1225-36. – À l'issue du congé de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.</p>	<p>« L'employeur ne peut refuser le bénéfice de ce congé pour les personnes qui en font la demande. »</p>	
<p>PREMIÈRE PARTIE Les relations individuelles de travail LIVRE II Le contrat de travail TITRE II Formation et exécution du contrat de travail CHAPITRE V Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants Section 2 Congé de paternité</p>	<p>II. – 1. Au 5° de l'article L. 1142-3 et à L. 1225-36 du même code, les mots : « congé de paternité » sont remplacés par les mots : « congé d'accueil de l'enfant ».</p>	
	<p>2. L'intitulé de la section 2 du chapitre V du titre II du livre II de la première partie du même code est ainsi rédigé : « Congé d'accueil de l'enfant ».</p>	

Textes en vigueur	Texte de la proposition de loi	Propositions de la Commission
<p align="center">—</p> <p>Code de la sécurité sociale</p>	<p>III. – Les deux premiers alinéas de l'article L. 331-8 du code de la sécurité sociale sont ainsi rédigés :</p>	<p align="center">—</p>
<p>Art. L. 331-8. – Après la naissance de son enfant et dans un délai fixé par décret, le père assuré reçoit, pendant une durée maximale de onze jours consécutifs et dans les mêmes conditions d'ouverture de droit, de liquidation et de service, l'indemnité journalière visée à l'article L. 331-3, sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée.</p>	<p>« Après la naissance de l'enfant, et dans un délai de trois mois, le père assuré, le conjoint assuré, la personne assurée vivant maritalement avec la mère de l'enfant ou ayant conclu avec elle un pacte civil de solidarité reçoit, pendant une durée maximale de quatorze jours consécutifs et dans les mêmes conditions d'ouverture de droit, de liquidation et de service, l'indemnité journalière visée à l'article L. 331-3, sous réserve de cesser toute activité salariale ou assimilée.</p>	
<p>En cas de naissances multiples, la durée maximale fixée au précédent alinéa est égale à dix-huit jours consécutifs.</p>	<p>« En cas de naissances multiples, la durée maximale fixée au précédent alinéa est égale à vingt-et-un jours consécutifs. »</p>	
<p>.....</p>	<p>IV. – Dans le code de la sécurité sociale, les mots : « congé de paternité » sont remplacés par les mots : « congé d'accueil de l'enfant ».</p>	
	<p align="center">Article 7</p>	
	<p>La présente loi s'applique également aux femmes en congé maternité à la date de sa publication.</p>	
	<p align="center">Article 8</p>	
	<p>Les conséquences financières supplémentaires qui pourraient résulter pour les régimes de sécurité sociale de l'application de la présente proposition de loi sont compensées, à due concurrence, par le relèvement des droits sur les alcools prévus par les articles 402 <i>bis</i> et 403 du code général des impôts.</p>	