

N° 490

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2012-2013

Enregistré à la Présidence du Sénat le 10 avril 2013

RAPPORT D'INFORMATION

FAIT

*au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (1) sur les dispositions du projet de loi relatif à la **sécurisation de l'emploi** dont la délégation a été saisie par la commission des affaires sociales,*

Par Mme Catherine GÉNISSON,

Sénatrice.

(1) Cette délégation est composée de : Mme Brigitte Gonthier-Maurin, *présidente*, M. Roland Courteau, Mmes Christiane Demontès, Joëlle Garriaud-Maylam, M. Alain Gournac, Mmes Sylvie Goy-Chavent, Chantal Jouanno, Françoise Laborde, Gisèle Printz, *vice-présidents* ; Mmes Caroline Cayeux, Danielle Michel, *secrétaires* ; Mmes Maryvonne Blondin, Nicole Bonnefoy, Bernadette Bourzai, M. Christian Bourquin, Mmes Marie-Thérèse Bruguière, Françoise Cartron, Laurence Cohen, MM. Gérard Cornu, Daniel Dubois, Mmes Marie-Annick Duchêne Jacqueline Farreyrol, M. Alain Fouché, Mmes Catherine Genisson, Colette Giudicelli, MM. Jean-Pierre Godefroy, Jean-François Husson, Mmes Christiane Kammermann, Claudine Lepage, Valérie Létard, Michelle Meunier, M. Jean-Vincent Placé, Mmes Sophie Primas, Laurence Rossignol, Esther Sittler et Catherine Troendle.

SOMMAIRE

Pages

AVANT-PROPOS	5
INTRODUCTION	7
I. LE RESPECT DES TEXTES RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL SONT LES DEUX CONDITIONS PRÉALABLES À LA BONNE APPLICATION DU PROJET DE LOI	11
A. SE DONNER LES MOYENS DE FAIRE APPLIQUER LES TEXTES RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : PASSER DE L'ÉGALITÉ FORMELLE À L'ÉGALITÉ RÉELLE	11
1. <i>La structuration d'un réseau territorial de veille et de soutien à la négociation collective de branche et d'entreprise relative à l'égalité professionnelle</i>	13
2. <i>Donner aux entreprises les moyens logistiques et budgétaires de concrétiser l'égalité professionnelle sur les lieux de travail</i>	13
B. RELANCER LA DYNAMIQUE DE LA NÉGOCIATION SOCIALE DE BRANCHE	15
1. <i>Votre rapporteure se félicite que les négociations aient abouti à privilégier le niveau de la branche professionnelle pour l'adaptation de mesures qui touchent à l'organisation du travail</i>	15
2. <i>Deux négociations sociales en cours sont appelées à préciser certaines dispositions du projet de loi</i>	16
II. LES FEMMES NE DOIVENT PAS SERVIR DE « MONNAIE D'ÉCHANGE » À LA FLEXI-SÉCURITÉ DANS L'ENTREPRISE : L'ENSEMBLE DES DISPOSITIONS DU PROJET DE LOI ONT ÉTÉ EXAMINÉES À LA LUMIÈRE DE CE PRINCIPE	19
A. MAINTENIR LA VIGILANCE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS L'ENTREPRISE	19
1. <i>Élargir l'accès à la base de données unique et y intégrer des données relatives aux contrats précaires et aux contrats à temps partiel (article 4)</i>	19
2. <i>Garantir la représentativité des femmes parmi les salariés appelés à participer aux conseils d'administration (article 5)</i>	20
3. <i>Limiter l'utilisation du critère des « qualités professionnelles » dans l'ordre des licenciements pour éviter un biais sexiste (article 15)</i>	21
B. ASSURER DES GARANTIES MINIMALES AUX SALARIÉ(E)S DONT LES CONDITIONS DE TRAVAIL RISQUENT D'ÊTRE FRAGILISÉES ET DÉCOURAGER LE RECOURS AUX CONTRATS COURTS	22
1. <i>Préciser la nature des prestations prises en charge dans le cadre de la couverture complémentaire collective « santé » (article 1^{er})</i>	22
2. <i>Décourager le recours excessif aux contrats à temps partiel (article 7)</i>	23

<i>3. Rétablir l'égalité dans l'entreprise entre les salariés embauchés à temps plein et à temps partiel (article 8)</i>	<i>24</i>
a) Deux avancées attendues par notre délégation.....	24
b) ... interrogées dès le projet de loi	25
<i>4. Anticiper l'impact des accords de mobilité interne sur l'emploi des femmes (article 10).....</i>	<i>29</i>
<i>5. Prévoir qu'un rapport sur l'évaluation de l'ensemble du texte en mesure l'impact réel sur l'organisation des contrats à temps partiel et les CDD et sur l'application de l'annualisation des 24 heures.....</i>	<i>30</i>
RECOMMANDATIONS ADOPTÉES PAR LA DÉLÉGATION	33
EXAMEN EN DÉLÉGATION.....	37
ANNEXES	49

AVANT-PROPOS

Mesdames, Messieurs,

La délégation aux droits des femmes a été saisie le 19 mars 2013 par la commission des Affaires sociales sur les dispositions du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi.

Dans un délai très court – quinze jours – la rapporteure a entendu, lors d'auditions ouvertes aux membres de la délégation, des sociologues, des chercheurs, des juristes et l'ensemble des organisations syndicales, signataires et non signataires, de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 (ANI)¹.

Ces auditions ont été menées avec le double objectif de recueillir l'avis des intéressés sur l'ensemble du projet de loi, mais surtout d'analyser l'impact des modifications introduites par les dispositions du projet de loi sur l'emploi des femmes.

En effet, si les femmes représentent aujourd'hui 47 % de la population active française, leurs conditions d'emploi – qui ont largement été décrites et analysées dans le rapport rendu par notre délégation en janvier dernier, portant sur les femmes et le travail², mais aussi dans le rapport d'information de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale³ et dans le rapport du Conseil économique social et environnemental (CESE)⁴ de mars 2013 – sont caractérisées par une présence accrue dans des formes de contrats dits « précaires », par des inégalités professionnelles – en particulier salariales – persistantes et par une concentration sur un nombre limité de métiers, les dits métiers employant le

¹ La liste des personnes auditionnées figure en annexe.

² « Femmes et travail : agir pour un nouvel âge de l'émancipation », rapport d'information n° 279 (2012-2013) fait, au nom de la délégation aux droits des femmes, par Brigitte Gonthier-Maurin, sénatrice.

³ Rapport d'information n° 837 (14^{ème} législature) fait, au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale, sur le projet de loi n° 774, après engagement de la procédure accélérée, relatif à la sécurisation de l'emploi, par Ségolène Neuville et Christophe Sirugue, députés.

⁴ Voir Les Études du CESE, « Femmes et précarité », mars 2013.

plus de femmes représentant à eux seuls près de la moitié (45 %) de l'emploi féminin.

Ces caractéristiques prouvent, comme l'a relevé notre délégation dans le rapport précité, qu'un ordre sexué qui régit encore les rapports sociaux a été reproduit sur le marché du travail. Cette situation n'est pas acceptable et il faut aujourd'hui **passer de l'égalité formelle à l'égalité réelle**.

Il était donc nécessaire que notre délégation examine le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi, dont l'ambition est de trouver une nouvelle articulation entre la protection des salariés et les capacités d'adaptation dans les entreprises, à l'aune des caractéristiques actuelles de l'emploi féminin.

Or, l'étude d'impact¹ qui a été réalisée par le Gouvernement sur le projet de loi fournit très peu d'indicateurs de « genre » qui nous auraient permis d'évaluer ses incidences sur l'emploi féminin.

A cet égard, votre rapporteure regrette que, contrairement à ce qu'avait annoncé le Gouvernement², une étude d'impact genrée n'ait pu être réalisée, qui aurait permis d'apprécier l'apport du texte au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes.

¹ Étude d'impact du 5 mars 2013.

² Le 16 octobre 2012, auditionnée par la délégation aux droits des femmes, la ministre des droits des femmes, Najat Vallaud-Belkacem, avait donné pour preuve de « l'institutionnalisation du réflexe de l'égalité » au niveau gouvernemental, la systématisation des études d'impact genrées sur tous les projets de loi. Elle avait assuré aux membres de la délégation que « depuis la circulaire du Premier ministre du 20 août 2012, le principe a été, désormais, retenu d'accompagner les études d'impact des projets de loi d'un volet permettant d'apprécier l'apport du texte au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes », ajoutant que ces études seraient mises en ligne sur le site internet du ministère des droits des femmes pour en faire une procédure ouverte au « grand public » et faire en sorte qu'elle s'améliore.

INTRODUCTION

Le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi qui fait l'objet du présent rapport est la retranscription de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, fruit d'une négociation à laquelle ont participé l'ensemble des partenaires sociaux¹.

Comme l'a rappelé le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, lors de la présentation du texte à l'Assemblée nationale², cet accord, dans un contexte difficile de crise économique et sociale, a pour ambition de prendre à bras-le-corps les principaux enjeux du marché du travail pour fonder un nouvel équilibre conciliant le besoin d'adaptation des entreprises et l'aspiration des salariés à la sécurité de leur emploi.

Les auditions que nous avons menées ont permis aux représentants des organisations syndicales – tant signataires³ que non signataires de l'accord⁴ – de nous faire part de ce qu'ils estimaient être des imperfections du texte final, reflet des nécessaires compromis qui ont rendu l'adoption du texte possible.

Le travail du législateur doit donc, sans remettre en cause les équilibres du texte, tenter de remédier à ces imperfections et préciser juridiquement les choses.

C'est ce qu'ont fait les députés, saisis en première lecture, qui ont apporté des modifications dont certaines vont dans le sens des travaux de notre délégation.

Votre rapporteure, qui a toujours cherché à donner la priorité à la négociation sociale au niveau le plus pertinent des sujets abordés⁵, ne peut que se féliciter que le Gouvernement ait fait le choix de consulter en amont de la présentation du projet de loi, l'ensemble des partenaires sociaux sur un

¹ En prenant en compte la nouvelle représentabilité issue des élections de mars 2013, l'ANI aurait été signé à plus de 51 % des voix.

² Le mardi 2 avril 2013.

³ La Confédération française démocratique du travail (CFDT), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) et la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC).

⁴ Force ouvrière (FO) et la Confédération générale du travail (CGT).

⁵ Voir la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dite « loi Génisson », qui crée une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et au niveau des branches.

sujet qui touche aux modalités d'organisation et d'exercice des rapports de travail dans les entreprises.

Toutefois, cette méthode n'a d'intérêt que si les syndicats représentatifs des salariés sont en mesure de peser réellement sur les négociations.

Or, avec 7 à 8 % de salariés syndiqués aujourd'hui, la France a le plus faible taux de syndicalisation des pays de l'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE)¹.

Sur ces 1 845 000 salariés membres d'un syndicat pour l'année 2003, 1 050 000 sont fonctionnaires.

Il ressort par ailleurs des données sectorielles que les salariés du secteur privé représentés par ces syndicats sont fortement concentrés dans un petit nombre de branches, essentiellement dans l'industrie.

Cette situation est particulièrement **peu propice à la prise en compte des spécificités du travail féminin**, dont on a précédemment regretté la persistance sur le marché du travail.

En effet, comme l'ont analysé les rapports précités², les femmes sont surreprésentées dans le secteur tertiaire. En 2010, on comptait plus de 95 % de femmes dans trois métiers peu qualifiés de services aux particuliers (assistantes maternelles, aides à domicile, employées de maison) et plus de 70 % parmi les agents d'entretien et les employés du commerce, dans lesquels le taux de syndicalisation est, de par la nature même des emplois, particulièrement bas.

Par ailleurs, comme notre rapporteure a pu le signaler aux personnes auditionnées, il est paradoxal de constater que, bien que minoritaires parmi les personnes syndiquées – les femmes représentent 44,5 % de l'effectif de la CFDT, 38,3 % de la CFTC, 28 % de la CGT et 45 % de FO³ – ce sont le plus souvent des femmes qui sont désignées par les organisations syndicales pour traiter des sujets de « genre ».

La délégation considère, par conséquent, que **l'équilibre des compromis** réalisés dans les négociations – tant en amont de l'écriture des textes qu'au moment de leur application concrète au niveau des branches – **ne sera garanti que par une forte représentation syndicale des salariés dans toutes les branches.**

Alors que le Gouvernement a fait le choix de renforcer l'adaptation sectorielle de l'organisation du travail en privilégiant les branches professionnelles comme niveau le plus pertinent de la négociation sociale, il est essentiel de renforcer le poids des syndicats représentatifs des salariés.

¹ Chiffres issus de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 2012.

² Rapport du CESE et des délégations aux droits des femmes de l'Assemblée nationale et du Sénat.

³ Chiffres issus d'une étude de la Confédération européenne des syndicats datée de 2009.

Par ailleurs, reprenant une recommandation¹ déjà formulée par notre délégation, la délégation **demande aux organisations syndicales de faire en sorte que les listes de candidatures aux élections au comité d'entreprise et à la délégation du personnel permettent une représentation proportionnelle des femmes et des hommes reflétant leur poids respectif au sein de l'effectif de l'entreprise.**

Pour procéder à l'examen du présent projet de loi et, en particulier, à ses incidences sur l'emploi des femmes, votre rapporteure a tout d'abord axé ses travaux sur les articles 7 et 8 du projet de loi, relatifs respectivement aux contrats courts et au temps partiel.

Mais, au fil d'un examen plus approfondi et des auditions, il s'est avéré que l'ensemble des dispositions du projet de loi avaient, directement ou indirectement, un impact sur les conditions d'emploi et d'organisation du temps de travail des femmes.

Après cet examen attentif, la délégation considère que :

- ◆ le respect des textes relatifs à l'égalité professionnelle et le renforcement du dialogue social sont deux conditions nécessaires à la bonne application de la loi (I) ;

- ◆ les femmes ne doivent pas servir de « monnaie d'échange » à la flexi-sécurité dans l'entreprise : l'ensemble du projet de loi a été examiné à la lumière de ce principe (II).

Les recommandations formulées par la délégation sont le reflet de ces deux exigences.

¹ *Recommandation formulée dans le rapport d'information n° 334 (2011-2012) fait par Michèle Meunier, sénatrice, au nom de la délégation aux droits des femmes, sur la proposition de loi (n° 230, 2011-2012) relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, présentée par Claire-Lise Champion, Michèle André, Catherine Génisson, François Rebsamen et les membres du groupe socialiste et apparentés.*

I. LE RESPECT DES TEXTES RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL SONT LES DEUX CONDITIONS PRÉALABLES À LA BONNE APPLICATION DU PROJET DE LOI

En 2012, à emploi et compétences égales, les salaires des femmes restent en moyenne inférieurs de 27 % par rapport à ceux des hommes. Empêchées d'accéder aux postes de direction par de subtils procédés de discrimination directe ou indirecte, elles ne représentent que 17,2 % des dirigeants de société¹ et 20,3 % des emplois de direction dans le secteur public.

Par ailleurs, avant que la loi du 27 janvier 2011² n'impose des quotas de femmes (20 % en 2014 et 40 % en 2016), elles n'étaient que 15,3 % dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40.

Ces médiocres résultats reflètent la faible application des textes tendant à garantir l'égalité effective des femmes et des hommes dans les entreprises, comme dans la fonction publique.

A. SE DONNER LES MOYENS DE FAIRE APPLIQUER LES TEXTES RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : PASSER DE L'ÉGALITÉ FORMELLE À L'ÉGALITÉ RÉELLE

La question de l'égalité professionnelle n'est pas, en tant que telle, traitée dans le présent projet de loi. Elle fait actuellement l'objet de négociations en cours sur la qualité de vie au travail, dont l'un des objectifs est d'impulser la mise en œuvre d'actions concrètes pour rendre plus efficace la négociation annuelle portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de favoriser une utilisation dynamique du rapport de situation comparée (RSC).

Les négociations partent d'un constat partagé : actuellement, les textes relatifs à l'égalité professionnelle sont en France suffisamment précis et fournis, mais ils sont très mal appliqués.

Les inégalités professionnelles – et en particulier salariales – reflétant souvent une accumulation de pratiques discriminatoires ou différenciées subies par les femmes, il semble essentiel à votre rapporteure

¹ Source : Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), 2008.

² Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle (JO du 28 janvier 2011).

de rappeler que le respect des obligations résultant de ces textes garantira une application équitable et juste des dispositions du présent projet de loi.

Dans un rapport remis le 7 février 2012 sur la proposition de loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes¹, notre délégation rappelait que le dispositif légal en faveur de l'égalité professionnelle relevait de la responsabilité du chef d'entreprise et des partenaires sociaux et qu'il reposait, notamment, sur deux obligations : celle de remettre au comité d'entreprise un rapport écrit sur la situation comparée (RSC) et celle d'engager des négociations collectives sur l'égalité professionnelle².

Ce dispositif est peu respecté par les entreprises. En 2010, on ne relevait que 37 accords de branches abordant ou traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle, soit 3 à 4 % de l'ensemble des textes et seulement 2 000 entreprises déclarant un délégué syndical avaient signé un accord collectif abordant la question de l'égalité professionnelle.

Il est essentiel de se donner aujourd'hui les moyens de faire appliquer les textes législatifs existants relatifs à l'égalité professionnelle.

Pour votre rapporteure, la menace de la sanction financière³ – si elle est utile – ne peut être considérée comme une politique d'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de l'égalité professionnelle.

Cette politique publique doit s'appuyer sur deux leviers :

- ♦ la structuration d'un réseau territorial de veille et de soutien à la négociation collective de branche et d'entreprise qui s'appuiera sur les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et sur le réseau des déléguées régionales aux droits des femmes au sein du Secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR) ;

- ♦ la possibilité pour les entreprises de bénéficier de moyens logistiques et budgétaires pour accompagner la concrétisation de l'égalité professionnelle sur les lieux de travail.

¹ Rapport n° 334 (2011-2012) de Michèle Meunier précité.

² En vertu notamment de la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983, dite « loi Roudy », complétée par la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dite « loi Génisson », complétée par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006.

³ En vertu de l'article L. 2242-5-1 du code du travail, les entreprises de 50 salariés et plus qui n'ont pas négocié d'accord relatif à l'égalité professionnelle au 1^{er} janvier 2012 peuvent être sanctionnées financièrement ; le montant de la pénalisation est fixé par la DIRECCTE, après un délai de 6 mois laissé à l'employeur défaillant pour se mettre en conformité et ne peut dépasser 1 % des rémunérations.

1. La structuration d'un réseau territorial de veille et de soutien à la négociation collective de branche et d'entreprise relative à l'égalité professionnelle

La délégation reprend ici, en la précisant, une proposition déjà formulée par la délégation lors de l'examen de la proposition de loi relative à l'égalité professionnelle en 2012.

Les déléguées régionales aux droits des femmes et les chargées de mission départementales qui, localement, sous l'autorité du préfet de région et du préfet du département, mettent en œuvre les mesures gouvernementales prises en faveur des femmes, ont vu progressivement leurs prérogatives et leur influence diminuer, notamment après leur rattachement auprès du SGAR.

Elles doivent retrouver leur force de proposition et d'action, notamment auprès des organisations syndicales engagées dans les négociations sociales relatives à l'égalité professionnelle.

Pour ce faire, elles doivent être investies des mêmes compétences que les préfets de région sur les différents services déconcentrés du ministère du travail (DIRECCTE, inspection du travail).

Ce n'est qu'à cette condition qu'elles pourront impulser, soutenir et exercer une veille constructive sur la négociation sociale relative à l'égalité professionnelle qui doit permettre d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de **rémunération effective** et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Votre rapporteure souhaite que le ministère des droits des femmes engage un plan d'actions sur ce sujet et formulera une recommandation en ce sens.

2. Donner aux entreprises les moyens logistiques et budgétaires de concrétiser l'égalité professionnelle sur les lieux de travail

Beaucoup d'entreprises, pourtant de bonne volonté, sont parfois découragées par la complexité de la loi et par les incidences financières résultant de la mise en œuvre concrète des obligations légales en faveur de l'égalité professionnelle.

Il est essentiel, pour en assurer une application effective, que les services de l'État impulsent une véritable **politique d'accompagnement à la concrétisation de l'égalité professionnelle sur les lieux de travail**, d'une

part en renseignant les entreprises sur la possibilité de bénéficier d'aides publiques, d'autre part en encourageant l'aménagement individuel des postes de travail.

Sur le premier point, l'entrée en vigueur de la loi « Roudy » de 1983¹ s'est accompagnée de la mise en place d'aides publiques destinées aux entreprises mettant en œuvre un plan pour l'égalité professionnelle afin d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

Certains de ces dispositifs ont été abrogés et remplacés depuis 2011 par les « contrats pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle », passés entre l'État (représenté par le préfet de région) et l'employeur ou une organisation professionnelle ou interprofessionnelle pour participer aux dépenses directement imputables à la mise en œuvre des engagements, qui peuvent porter sur tout ou partie des actions prévues par le plan pour l'égalité professionnelle.

En 2012, les contrats pour la mixité des emplois et les contrats d'égalité professionnelle ont été fondus en un seul contrat permettant de financer des formations qualifiantes et/ou des aménagements de poste de travail. Une disposition réglementaire a concrétisé cette fusion.

Ainsi, en 2012 les délégations régionales aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes ont conclu **181 contrats pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle dans les entreprises, pour un montant total de 613 217 euros, soit un coût moyen de 3 388 euros par contrat**. Près de 2 400 personnes ont bénéficiés de ces contrats.

En 2013, 800.000 euros sont prévus et notifiés en 2013 aux déléguées régionales pour ce dispositif dont l'imputation budgétaire a été modifiée (de l'action 11 vers l'action 14).

Le ministère des droits des femmes a demandé de mieux inscrire ce dispositif dans une démarche d'égalité professionnelle construite à l'échelon régional.

Votre rapporteure souhaite que ces dispositifs soient renforcés et formulera une recommandation en ce sens.

Enfin, il faut encourager les entreprises – comme dans le secteur du bâtiment par exemple – à aménager les postes de travail pour rendre la mixité effective sur les lieux de travail. Cela implique l'adaptation des machines et la mise en place d'équipements spécifiques, tels des vestiaires réservés aux femmes.

La délégation souhaite, par ailleurs, que la négociation en cours sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle aboutisse à des propositions concrètes sur ces sujets. Certaines déléguées des organisations

¹ Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 dite « loi Roudy » précitée.

syndicales, auditionnées par votre rapporteure, et participant à ces négociations, ont partagé cet objectif.

La délégation sera vigilante au contenu de l'accord qui résultera de ces négociations.

D'une manière plus générale, le présent projet de loi, issu d'une large concertation sociale, doit permettre de relancer la dynamique de la négociation sociale, en particulier dans les branches professionnelles.

B. RELANCER LA DYNAMIQUE DE LA NÉGOCIATION SOCIALE DE BRANCHE

L'obligation faite aux branches professionnelles d'engager une négociation sur la couverture collective à adhésion obligatoire, avant le 1^{er} juin 2013 (article 1^{er} du projet de loi) et à celles employant plus d'un tiers de salariés à temps partiel de négocier sur la durée minimale le nombre et la durée des interruptions, le délai de prévenance et la rémunération des heures complémentaires doit permettre de **redynamiser la négociation de branche dans ce domaine et de renforcer ainsi le rôle des partenaires sociaux**.

1. Votre rapporteure se félicite que les négociations aient abouti à privilégier le niveau de la branche professionnelle pour l'adaptation de mesures qui touchent à l'organisation du travail

La délégation tient à rappeler, dans l'esprit de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, qu'il est nécessaire que les accords de branche concernant le temps partiel et permettant de déroger à la loi, soient des accords étendus, afin que l'ensemble des employeurs d'une même branche soient soumis aux mêmes exigences, toujours dans un souci d'assurer l'égalité des salariés à l'intérieur d'un même secteur d'activité.

La relance de la dynamique de la négociation sociale n'a de sens que si les négociateurs syndicaux bénéficient d'une réelle implantation dans les entreprises concernées.

Or, avec 7 à 8 % de salariés adhérents, la légitimité de la parole syndicale dans les négociations sociales peut être affaiblie.

Alors que les élections syndicales de mars 2013 viennent de consacrer, par le biais de nouvelles règles reposant sur l'audience électorale¹,

¹ Depuis la loi du 20 août 2008, la représentativité syndicale s'apprécie sur la base de l'audience électorale : il faut recueillir 10 % des voix dans l'entreprise, 8 % dans les branches et 8 % au niveau national (somme de tous les résultats d'entreprises).

la représentativité des cinq principaux syndicats de salariés (CGT, CFDT, FO, CFE-CGC et CFTC), la dynamique de la démocratie sociale doit se poursuivre par la relance du taux de syndicalisation.

Constatant la réussite de la mobilisation des organisations syndicales, signataires ou non, qui ont participé à l'élaboration de l'ANI, votre rapporteure souhaite que, dans un contexte difficile de crise sociale et économique, l'adhésion syndicale soit renforcée.

2. Deux négociations sociales en cours sont appelées à préciser certaines dispositions du projet de loi

La négociation sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle vise à impulser la mise en œuvre d'actions concrètes pour :

① Rendre plus efficace la négociation annuelle portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

② Favoriser une utilisation dynamique du rapport de situation comparée par les entreprises ;

③ Assurer l'égalité de traitement dans le déroulement de carrière des femmes et des hommes, quel que soit le métier ;

④ Renforcer les actions visant à lutter contre les stéréotypes sexués et à favoriser la mixité des métiers et des parcours professionnels ;

⑤ Permettre la conciliation des temps entre vie personnelle et vie professionnelle ;

⑥ Rendre l'égalité entre les hommes et les femmes effective, notamment par un congé parental rénové incitant au partage et à un rééquilibrage des rémunérations.

Ouverte en septembre 2012, la négociation avait été suspendue quatre mois, dans l'attente d'un accord sur la sécurisation de l'emploi, à l'origine du présent projet de loi, mais elle a tout de même fait l'objet d'une déclaration de la ministre des droits des femmes, Najat Vallaud-Belkacem – notamment à l'occasion de la journée du 8 mars 2013 – pour rappeler que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et l'articulation des temps entre vie professionnelle et personnelle faisaient partie des éléments participant à la qualité de vie au travail.

De cette négociation, la délégation attend en particulier des précisions sur :

◆ les limites géographiques de la mobilité interne à l'entreprise, que permet l'article 10 du projet de loi, qui s'imposeront à l'employeur dans le cadre de la nouvelle obligation triannuelle instituée par cet article, ceci afin

de fixer un seuil acceptable à la réorganisation des temps imposés aux salariés par cet article ;

- ◆ les garanties que doivent préciser les accords, portant notamment sur la mobilité interne et sur les aménagements du temps partiel (article 8), dans le souci de prendre en compte l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle des salariés concernés.

Parallèlement à la négociation sur la qualité de vie, une autre négociation est engagée depuis plus de 2 ans visant à « *assurer un meilleur partage, en amont des décisions, de l'information avec les instances représentatives du personnel (IRP)* » et, d'une façon générale, à reconnaître « *un rôle accru aux salariés et à leurs représentants* ».

L'accord qui résultera de cette négociation devra en particulier préciser :

- ◆ les informations contenues dans la base de données prévue à l'article 4 du projet de loi qui ne reflète, en l'état du texte que partiellement celle négociée dans le cadre de l'ANI ;

- ◆ les instances représentatives du personnel auxquelles elle sera accessible.

En l'état actuel du texte, l'article 4 n'en prévoit l'accessibilité qu'aux membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise et aux délégués syndicaux.

Votre rapporteur souhaite que soient précisées les IRP qui en auront l'accès et que la base de données intègre des informations relatives aux contrats précaires et aux contrats à temps partiel.

Elle sera donc vigilante à l'aboutissement de cet accord et formulera une recommandation en ce sens.

II. LES FEMMES NE DOIVENT PAS SERVIR DE « MONNAIE D'ÉCHANGE » À LA FLEXI-SÉCURITÉ DANS L'ENTREPRISE : L'ENSEMBLE DES DISPOSITIONS DU PROJET DE LOI ONT ÉTÉ EXAMINÉES À LA LUMIÈRE DE CE PRINCIPE

Dans la suite des rapports remis par notre délégation sur les femmes et le travail et par la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale sur le présent projet de loi, votre rapporteure a initialement concentré son attention sur les articles 7 et 8 du projet de loi.

Les échanges, riches et constructifs, avec les chercheurs et les organisations syndicales auditionnés ont mis en lumière que **chaque disposition du texte était, en réalité, susceptible d'avoir une incidence sur les conditions d'emploi et l'organisation du travail des femmes.**

Certaines dispositions ont été examinées à l'aune du principe d'égalité professionnelle : c'est le cas des articles 4, 5 et 15. D'autres, avec le souci de maintenir des garanties minimales aux salarié(e)s dont les conditions de travail pourraient être fragilisées par la mise en application du projet de loi.

En réalité, comme on le verra au fil de l'examen des articles, ces deux préoccupations sont intimement liées et poursuivent le même objectif : prendre en considération la situation des femmes dans l'entreprise et garantir une application égalitaire et non discriminatoire du droit du travail.

A. MAINTENIR LA VIGILANCE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS L'ENTREPRISE

1. Élargir l'accès à la base de données unique et y intégrer des données relatives aux contrats précaires et aux contrats à temps partiel (article 4)

L'article 4 du projet de loi porte sur l'amélioration de l'information et des procédures de consultation des instances représentatives du personnel (IRP).

Dans ce cadre, une base de données unique est créée afin de permettre au comité d'entreprise et aux délégués syndicaux d'être informés de la stratégie de l'entreprise dans les domaines économiques et sociaux.

Dans le texte du projet de loi, l'accès en est garanti en permanence aux membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise et aux délégués syndicaux.

Au cours des auditions, de nombreuses organisations représentatives se sont interrogés sur une possible extension de l'accès à

l'ensemble des institutions représentatives du personnel, et en particulier aux délégués du personnel.

Même si le périmètre exact de l'accès doit être précisé dans le cadre des négociations en cours sur les IRP, la délégation souhaite que soit précisé dès le texte de loi que les délégués du personnel pourront avoir accès à cette base.

Initialement, la base de données comprenait, dans le texte du projet de loi, essentiellement des données financières, et son contenu était bien en-deçà de ce qui avait été prévu dans l'ANI, même si elle devait être complétée par la négociation en cours relative aux IRP.

La délégation a souhaité que la base de données intègre des données relatives aux contrats précaires et aux contrats à temps partiel, afin d'assurer un meilleur suivi de l'évolution de ces types de contrats au sein des entreprises.

A l'Assemblée nationale, les députés ont précisé les informations contenues dans la base de données, notamment pour spécifier que, parmi les investissements, devraient figurer des chiffres relatifs à l'évolution et la répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel. La délégation s'est interrogée sur la formulation retenue : pourquoi traiter la question du temps partiel au sein de l'« investissement social » ? Aussi, a-t-elle choisi de maintenir sa recommandation n° 6 demandant que *« soient intégrées à la base de données unique prévue à l'article 4 du projet de loi des données relatives aux contrats précaires et aux contrats à temps partiel »*.

2. Garantir la représentativité des femmes parmi les salariés appelés à participer aux conseils d'administration (article 5)

L'article 5 du projet de loi, conformément à l'article 13 de l'accord du 11 janvier 2013, prévoit la participation aux conseils d'administration (ou de surveillance) des grandes entreprises de représentants des salariés avec voix délibérative.

Seules les entreprises dont les effectifs totaux sont au moins égaux à 10 000 salariés appréciés à l'échelle mondiale ou à 5 000 appréciés à l'échelle de la France, sont concernées et, parmi elles, seules les entreprises dont le nombre d'administrateurs est supérieur à douze ont l'obligation de désigner deux représentants des salariés (dans les autres, un seul représentant est prévu).

La loi prévoit quatre modalités limitatives de désignation des administrateurs salariés, au choix de l'assemblée générale des actionnaires : l'élection par les salariés, la désignation par l'IRP la plus élevée du périmètre, la désignation par l'organisation ou les deux organisations

arrivées en tête des élections professionnelles sur le même périmètre ou, enfin, la désignation par le comité d'entreprise européen pour l'un des deux représentants et l'une des trois précédentes modalités pour l'autre. À défaut de choix dans le délai fixé, c'est le régime de l'élection qui s'appliquera.

La délégation a toujours soutenu et travaillé pour que soit **garantie une représentativité genrée équilibrée dans les instances stratégiques des entreprises**. Aussi, a-t-elle souhaité que, lorsque les candidatures seront nominales, le suppléant et le titulaire soient de sexe différent et lorsque les candidatures seront présentées par liste, celle-ci présente une stricte alternance entre candidatures de sexe masculin et de sexe féminin.

En première lecture, les députés ont modifié l'article 5 en ce sens. La délégation a néanmoins souhaité maintenir sa recommandation (n° 7) pour marquer sa position de principe à ce sujet.

3. Limiter l'utilisation du critère des « qualités professionnelles » dans l'ordre des licenciements pour éviter un biais sexiste (article 15)

L'article 15 reprend et consolide une jurisprudence de la Cour de cassation permettant de privilégier le critère des qualités professionnelles des salariés dans l'ordre des licenciements, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères.

La délégation se félicite tout d'abord que la notion de « qualité professionnelle » ait été préférée à celle de « compétence » retenue par l'ANI, celle-ci étant trop subjective.

La CG-PME a attiré l'attention de votre rapporteure sur le fait que cette priorité pourrait être une façon de ne pas systématiquement stigmatiser les salariés les plus âgés (les « seniors ») dans l'ordre des licenciements, l'ancienneté étant le critère le plus souvent retenu dans la pratique.

Cependant, la majorité des organisations syndicales se sont plutôt inquiétées que la prise en compte prioritaire, parmi d'autres, de ce critère n'introduise un biais sexiste dans l'ordre des licenciements.

Sensible à cette remarque, et confrontée par la jurisprudence, la délégation souhaite que soit précisé que **le juge ne pourra prendre en compte ce critère que si l'appréciation des qualités professionnelles a eu lieu « dans le cadre d'un entretien d'évaluation du salarié concerné »**, et ceci afin d'éviter des appréciations purement subjectives qui peuvent être défavorables aux femmes.

B. ASSURER DES GARANTIES MINIMALES AUX SALARIÉ(E)S DONT LES CONDITIONS DE TRAVAIL RISQUENT D'ÊTRE FRAGILISÉES ET DÉCOURAGER LE RECOURS AUX CONTRATS COURTS

Les articles 7 et 8 du projet de loi, relatifs aux contrats courts et aux contrats à temps partiel, ont fait l'objet d'un examen particulier au regard de leur incidence sur l'emploi féminin.

Toutefois, au cours des auditions, il est apparu que d'autres dispositions pourraient avoir des incidences sur l'emploi des femmes : les articles 1^{er} et 10 ont également fait l'objet d'une étude attentive.

1. Préciser la nature des prestations prises en charge dans le cadre de la couverture complémentaire collective « santé » (article 1^{er})

L'article 1^{er} prévoit la généralisation de la couverture complémentaire collective « santé » pour les salariés.

« D'ici au 1^{er} juin 2013, les branches professionnelles non couvertes devront lancer des négociations sur ce point. La négociation portera principalement sur la définition du contenu et du niveau des garanties accordées, sur la répartition de la charge des cotisations entre employeur et salariés, ainsi que sur les modalités de choix du ou des organismes assurant la couverture complémentaire. À défaut d'accord de branche signé avant le 1^{er} juillet 2014, ce sera au tour des entreprises de négocier sur ces sujets. »

Examinant ce qu'elle considère être une mesure positive à l'aune de la situation des femmes, votre rapporteure s'interroge sur la nature et le niveau de prise en charge de certaines dépenses spécifiques aux femmes. Les prestations liées à la maternité seront-elles incluses dans les garanties ? La délégation restera vigilante sur ce point.

Par ailleurs, elle s'interroge sur le sort réservé aux personnes employées sous contrat à temps partiel et, en particulier, ceux dont la cotisation à l'assurance complémentaire obligatoire serait supérieur à 10 % de leur rémunération, rendant leur adhésion obligatoire difficilement soutenable financièrement.

A l'heure actuelle, en vertu d'une circulaire du 30 janvier 2009¹, il est admis que les salariés à temps très partiel qui devraient acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, au moins égale à 10 % de leur rémunération, peuvent choisir de ne pas cotiser, sans remise en cause du caractère collectif. Dans ce cas, l'employeur peut prendre en charge leur cotisation.

¹ Circulaire DSS/5B n° 2009-32 du 30 janvier 2009 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.

Dans le texte actuel du projet de loi, les cas de dispenses d'affiliation sont renvoyés à un décret.

Interrogé au sujet du maintien des dispositions de la circulaire précitée, le ministère du travail a répondu que ce point – qui relevait principalement de la ministre des affaires sociales – n'avait pas été arrêté à ce stade.

La délégation formulera donc une recommandation incitant à la reconduction du dispositif antérieur dans le futur décret.

2. Décourager le recours excessif aux contrats à temps partiel (article 7)

L'article 7 ouvre la possibilité aux accords relatifs à l'assurance chômage de moduler les taux de contribution d'assurance chômage en fonction de la nature du contrat de travail, du motif de recours à ce type de contrat, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise.

Si la formulation du projet de loi est très large – et pourrait laisser penser que toutes les formes de contrat pourraient être concernées par cet article – en réalité, l'ANI exclut du bénéfice de cette disposition les contrats à temps partiel et les intérimaires. Par ailleurs, la majoration des taux ne serait pas applicable lorsque le salarié sera embauché en contrat à durée indéterminée (CDI) à l'issue d'un contrat à durée déterminée (CDD). Certaines organisations syndicales entendues par votre rapporteure ont souhaité inclure les contrats à temps partiel et les intérimaires dans ce dispositif. Cela revient à assimiler le contrat de travail à temps partiel à un contrat court et donc précaire.

Votre rapporteure s'est largement interrogée à ce sujet. Elle estime, aujourd'hui, que si le contrat à temps partiel peut induire des situations de précarité (notamment à cause de ses modalités d'exercice), il n'est pas, en soi, un contrat précaire.

C'est pourquoi elle estime qu'il faut pouvoir décourager les employeurs qui souhaitent recourir de façon trop systématique à ce genre de contrats.

Plutôt que de renchérir les taux de cotisations à l'assurance-chômage, elle propose de reprendre une proposition déjà formulée et qu'elle estime plus pertinente, qui consiste à majorer les cotisations sociales patronales dans les entreprises qui recourent de manière excessive aux contrats à temps partiel.

Ainsi, l'article 7 du projet de loi pourrait être complété par un alinéa selon lequel, « à compter du 1er janvier 2013, les entreprises de plus de vingt salariés dont le nombre de salariés à temps partiel est au moins égal à 20 % du

nombre total de salariés de l'entreprise sont soumises à une majoration de 10 % des cotisations dues par l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales pour l'ensemble de leurs salariés ». Elle formulera une recommandation en ce sens.

3. Rétablir l'égalité dans l'entreprise entre les salariés embauchés à temps plein et à temps partiel (article 8)

L'article 8 du projet de loi a fait l'objet d'un examen approfondi eu égard aux incidences de son application sur la situation des femmes.

Dans le récent rapport consacré aux femmes et au travail¹, notre délégation appelait de ses vœux une réforme de l'encadrement du temps partiel, estimant que les conditions d'exercice *« caractérisées par des horaires atypiques, instables et peu prévisibles constitu[aient] le plus souvent des obstacles à l'articulation entre vie personnelle et professionnelle qui avaient pourtant été avancées, à l'origine, pour en justifier le développement »*.

Rappelons que l'emploi à temps partiel s'est considérablement développé en France au cours des dernières décennies, que sa part dans l'emploi salarié total a plus que doublé, passant de 8,6 % en 1982 à 18,1 % en 2005, qu'il concerne à 82 % des femmes et qu'il est, en outre, fortement concentré sur le secteur des services, fortement consommateurs d'une main d'œuvre peu qualifiée et mal rémunérée.

C'est donc avec un *a priori* positif que votre rapporteure a accueilli les nouvelles modalités d'encadrement du temps partiel, introduites dans l'ANI et retranscrites à l'article 8 du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi.

a) Deux avancées attendues par notre délégation...

Les deux principales modifications attendues comme des avancées permettant de remédier à certaines situations de précarité résultant des contrats à temps partiel étaient, d'une part l'introduction d'une durée minimale de 24 heures, et la modification de la rémunération des heures complémentaires, d'autre part.

• L'introduction d'une durée minimale de 24 heures à défaut d'accord de branche

L'article 8 du projet de loi prévoit qu'à défaut d'accord de branche fixant une durée minimale à partir du 1^{er} janvier 2014, tout contrat à temps partiel devra être conclu pour 24 heures au moins.

¹ « Femmes et travail : un nouvel âge de l'émancipation » : *rapport d'information n° 279 (2012-2013), précité.*

Pour les contrats en cours à cette date, et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, sauf convention ou accord, la durée minimale sera applicable au salarié qui en fera la demande.

Votre rapporteure se félicite que l'ensemble des organisations représentatives ait abouti à ce seuil, dont les représentants des organisations patronales ont rappelé qu'il avait été fixé pour permettre l'accès des travailleurs à temps partiel à l'ensemble des droits sociaux.

Alors qu'à l'heure actuelle la plupart des conventions collectives prévoit des durées inférieures – à titre d'exemple, dans les entreprises de propreté, 77 % des salariés sont employés avec un contrat prévoyant moins de 24 heures, 50 % travaillant moins de 17,50 heures par semaine – votre rapporteure considère que la fixation d'une « durée plancher » est une garantie minimale accordée aux salariés.

- **La modification de la rémunération des heures complémentaires**

A l'heure actuelle, les heures travaillées, dites « complémentaires »¹, ne donnent lieu à majoration que lorsque le dépassement horaire dépasse le dixième de la durée inscrite dans le contrat de travail. La majoration est alors de 25 % par rapport au salaire initial.

L'article 8 du projet de loi, conformément à l'ANI, prévoit qu'à partir du 1^{er} janvier 2014, la rémunération de ces heures complémentaires doit être majorée de 10 % dès la première heure.

Sur le principe, la majoration salariale dès la première heure constitue une amélioration, même si votre rapporteure s'interroge sur le fait que le texte n'ait prévu qu'une majoration salariale de 10 %.

Or, ces deux avancées sont interrogées dans le projet de loi.

b) ... interrogées dès le projet de loi

Inscrit dans le nouvel article L. 3123-14-1 introduit dans le code du travail par le projet de loi, le principe de la durée minimale de 24 heures hebdomadaires est fragilisé par la possibilité de l'annualiser « *par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du code du travail* ».

Dubitative quant à la méthode, qui consiste à prévoir la possibilité d'annualisation de la durée annuelle du temps partiel par un renvoi au code du travail, votre rapporteure s'interroge sur son application.

En effet, quand elle peut être une solution pour certaines branches dont l'activité est saisonnière et qui, en cas contraire, se considèrent dans l'obligation de déroger à la durée minimale hebdomadaire, l'annualisation peut aussi, dans d'autres cas, être une façon d'amoindrir la garantie permise par la loi. Aussi votre délégation souhaite-t-elle que le Gouvernement

¹ Les heures complémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée prévue au contrat.

remette un rapport spécifique sur l'application effective de l'annualisation et formulera une recommandation en ce sens.

Ensuite, le salarié peut demander, soit pour faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, une durée de travail inférieure à 24 heures.

Votre rapporteure s'est interrogée sur le sens donné à l'alternative ainsi proposée : un salarié faisant face à des contraintes personnelles ne peut-il pas également souhaiter cumuler plusieurs activités ?

L'ensemble des organisations syndicales et patronales interrogées se sont accordées sur ce qui peut apparaître comme une écriture pouvant donner lieu à différentes interprétations.

Votre rapporteure proposera donc que **le salarié puisse évoquer l'une ou l'autre de ces raisons, voire les deux, à l'appui de sa demande.**

Cette disposition, prévue par un nouvel article L.3123-14-2 du code du travail introduit par le texte, semble être une dérogation réaliste correspondant à des situations actuellement existantes sur le marché du travail où la pratique du cumul de plusieurs contrats à temps partiel permet, dans des cas particuliers, d'atteindre un niveau de rémunération acceptable.

Pourtant, de l'avis de l'ensemble des organisations syndicales auditionnées, il s'agirait souvent, pour décrire la réalité des rapports de force existants sur le marché du travail, de **parler d'« incitation de l'employeur ».**

Votre rapporteure craint que cette disposition ne banalise, en réalité, les pratiques existantes consistant à imposer des durées de temps de travail à temps partiel bien inférieures.

Conformément à l'ANI, l'article 8 permet **ensuite d'augmenter temporairement par avenant la durée du travail prévue au contrat.**

C'est ce que les partenaires sociaux ont appelé les « compléments d'heures », prévus par un accord de branche étendu. L'accord de branche fixe le nombre d'avenants autorisés annuellement, dans la limite de huit, mais aucune limite n'est fixée au nombre d'avenants annuels lorsqu'il s'agit du remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Pour l'ensemble des organisations syndicales, y compris celles qui ont signé l'ANI, **cette disposition va à l'encontre du principe des 24 heures hebdomadaires maximum, pourtant unanimement salué.**

A cet égard, comme ses représentants ont pu le dire à votre rapporteure, la CFE-CGC avait soutenu au cours de la négociation que le nombre d'avenants « compléments d'heures » fixé soit moins important. Elle fera, d'ailleurs, en sorte de faire prévaloir ce principe dans les futures négociations de branche.

Votre rapporteure s'interroge sur l'atteinte que pourraient porter les « compléments d'heure » par avenant au principe de la fixation d'une durée minimale au travail à temps partiel.

En particulier, elle s'interroge sur le risque de requalification du contrat que pourrait engendrer le recours aux avenants. En effet, en vertu de l'article L. 3123-15 du code du travail, lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du code du travail, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, **celui-ci est modifié**, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé. Une jurisprudence importante valide aujourd'hui la requalification des contrats à temps partiel en contrats à temps plein¹.

Or, en l'absence d'indications sur le nombre d'heures et la durée sur laquelle peuvent être conclus les avenants, **le risque que la récurrence des avenants aboutisse à une telle requalification est réel. Votre rapporteure souhaite obtenir des précisions sur ce point et formulera une recommandation en ce sens.**

En contradiction avec la jurisprudence de la Cour de cassation, selon laquelle il est interdit de déroger à la règle d'ordre public de majoration des heures complémentaires en augmentant temporairement, par avenant, la durée contractuelle initiale du travail et en déterminant que ces heures effectuées ne feraient l'objet d'aucune majoration (*Cass. Arrêt du 7 décembre 2010*), l'article 8 du projet de loi, et en particulier le nouvel article L.3123-25 du code du travail introduit par le texte, **doit être examiné à l'aune du principe d'égalité entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein.**

Pour votre rapporteure, une telle différence de traitement ne peut être justifiée par la situation économique des entreprises. Elle demandera, par deux recommandations :

- ♦ que toute heure complémentaire soit considérée comme une heure supplémentaire, et à ce titre, rémunérée par une majoration de 25 %, comme pour les salariés employés à temps plein (et non 10 % comme le texte le prévoit) ;

- ♦ qu'en conséquence, toute heure supplémentaire prévue par avenant soit systématiquement majorée et que soit modifié le b) de l'article L. 3123-25, prévu à l'alinéa 25 de l'article 8 du projet de loi.

En première lecture, les députés avaient adopté un amendement précisant qu'**au-delà de 4 avenants par an et par salarié, de nouveaux**

¹ Voir par exemple Cour d'appel de Paris, 18 novembre 2010, MCC/France 3 et France 2.

avenants, dans la limite de 4, ne **pourraient être conclus qu'à la condition que les heures effectuées dans ce cadre soient majorées d'au moins 25 %**.

La délégation regrette que le gouvernement ait supprimé ce qu'elle considérait comme une avancée, par une seconde délibération votée tard dans la nuit du 8 avril, dernier jour de l'examen du texte en première lecture.

Comme l'a rappelé le rapport annuel précité de notre délégation, l'enfermement de nombreuses femmes travaillant à temps partiel dans des situations de précarité résulte moins des modalités de rémunération des contrats que de la destruction des journées de travail, hachées par des interruptions de travail souvent longues, et de l'imprévisibilité des horaires.

A l'heure actuelle, l'article L. 3123-16 du code du travail précise que l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une **interruption d'activité**, celle-ci ne devant en outre **pas dépasser deux heures** ; mais il autorise une convention ou un accord collectif de branche étendu, voire même un accord d'entreprise ou d'établissement à déroger à ces dispositions, soit expressément, soit en définissant des amplitudes horaires, moyennant des contreparties spécifiques¹.

Par ailleurs, l'article L. 3123-21 du code du travail fixe à 7 jours **le délai de prévenance** dans lequel doit être notifié au salarié une modification de ses horaires, sachant qu'un accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement peut prévoir de le ramener à trois jours « en cas de circonstances exceptionnelles », en contrepartie d'un repos compensateur².

En l'état actuel du texte, la fixation des modalités d'organisation du temps partiel – nombre et durée des périodes d'interruption d'activité, le

¹ Ces possibilités de dérogations sont utilisées par quelques-unes des principales conventions collectives :

- celle du commerce de détail autorise une coupure de deux heures trente dans la limite de deux fois par semaine, coupure qui peut aller jusqu'à quatre heures en cas de fermeture à mi-journée de l'établissement ;

- celle des hôtels, cafés et restaurants autorise une interruption d'activité dépassant les deux heures prévues par la loi et allant jusqu'à cinq heures, à condition que les deux séquences de travail quotidiennes fassent au moins trois heures chacune ; dans la restauration rapide, l'interruption de travail peut dépasser deux heures, mais elle est alors indemnisée à 26,33 % du minimum garanti ;

- la convention collective du secteur de la propreté autorise une interruption quotidienne pour une durée moyenne hebdomadaire de dix heures et une seconde interruption quotidienne lorsque la durée moyenne dépasse les quinze heures ; enfin, la convention collective de l'aide à domicile autorise jusqu'à trois interruptions d'activité non rémunérées par jour pour une durée maximale de cinq heures ; en contrepartie, l'amplitude de la journée ne peut dépasser onze heures, le salarié bénéficie de deux jours de repos supplémentaires par année civile et les temps de déplacement sont assimilés à des temps de travail.

² Celle du commerce alimentaire de détail ramène également ce délai à trois jours en cas de circonstances exceptionnelles, et sous réserve de l'accord du salarié ; dans la restauration rapide, le délai peut être ramené à trois jours calendaires avant le début de la semaine de travail, avec l'accord du salarié ; dans la convention de l'aide à domicile, le délai de sept jours peut être ramené à quatre jours, voire moins encore en cas d'urgence, et donne lieu à un jour de congé supplémentaire.

délai de prévenance préalable à la modification – est renvoyée à la négociation de branche.

La délégation estime que la loi doit fixer des seuils planchers auxquels les accords collectifs ne peuvent déroger. Elle proposera que, comme dans le secteur de l'aide à domicile, le délai de sept jours ne puisse être ramené en dessous de **quatre jours**. En effet, si les employeurs de ce secteur peuvent respecter ce délai, en dépit du risque de l'occurrence d'événements peu prévisibles, l'ensemble des employeurs doit pouvoir s'aligner.

Ainsi modifié, l'article 8 du projet de loi relatif au temps partiel garde les avancées permises par l'ANI et rétablit l'égalité de l'ensemble des salariés dans l'entreprise, ce qui paraît à votre rapporteur la condition *sine qua non* d'un climat social apaisé.

4. Anticiper l'impact des accords de mobilité interne sur l'emploi des femmes (article 10)

L'article 10, enfin, introduit dans le code du travail le dispositif de mobilité interne prévu à l'article 15 de l'ANI.

La mobilité interne, qui se caractérise par un changement de poste et/ou de lieu de travail au sein de la même entreprise, fera l'objet d'une négociation collective triennale.

Votre rapporteure se félicite que le projet de loi ait prévu, contrairement à l'ANI, que le licenciement du salarié refusant l'application du dispositif de mobilité interne « *repose sur un motif économique* » et soit prononcé « *selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique* », alors que l'ANI prévoyait un licenciement pour motif personnel.

Toutefois, de l'avis unanime des organisations syndicales, **les accords de mobilité interne impacteront en premier lieu la situation des femmes.**

L'audition d'Évelyne Serverin, chercheur au Centre d'étude de l'emploi, a confirmé cette crainte. Travaillant à la mise en place d'une base de données sur les discriminations, fondée sur l'examen de plus de 50 arrêts de la cour d'appel, elle a indiqué qu'il ressortait de la jurisprudence que toute modification géographique – même minime – des conditions de travail impactait d'abord les salariés dont le rendement est le plus fragile – les « seniors » par exemple – et ceux dont la conciliation entre vie professionnelle et personnelle est la plus tendue – en l'occurrence, à l'heure actuelle, dans la plupart des cas, les femmes –.

Derrière l'apparente neutralité de cette disposition, se cachent en réalité des modifications majeures de l'anticipation de l'organisation des journées de travail, dont on sait qu'elle incombe encore, aujourd'hui, majoritairement aux femmes.

La négociation collective triennale prévue au projet de loi doit intégrer à l'accord qui en résultera des mesures d'accompagnement à la mobilité, des limites géographiques et des mesures visant à permettre la « conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ».

Pour votre rapporteure, il est essentiel que cette négociation prenne en considération les contraintes spécifiques dont les femmes ont la charge pour imposer des limites aux modifications horaires et géographiques permises par les accords de mobilité.

Les modifications introduites à cet article par l'Assemblée nationale ont largement répondu à cette préoccupation : d'une part, les limites imposées à la mobilité géographique prendront en compte le respect de la vie personnelle et familiale du salarié ; d'autre part, les mesures d'accompagnement à la mobilité comprendront, notamment, la participation de l'employeur à la compensation des frais de transport ; enfin, la mise en œuvre de la mesure de mobilité ne se fera qu'après une phase de concertation permettant à l'employeur de prendre en compte les contraintes personnelles et familiales de chacun des salariés concernés.

Ces garanties, si elles sont maintenues par le Sénat, correspondent aux demandes de la délégation, qui ne formulera, par conséquent, qu'une recommandation tendant à substituer au terme de « conciliation » celui d'« articulation » des temps de vie, personnelle et professionnelle, plus conforme à une recherche des équilibres de vie.

5. Prévoir qu'un rapport sur l'évaluation de l'ensemble du texte en mesure l'impact réel sur l'organisation des contrats à temps partiel et les CDD et sur l'application de l'annualisation des 24 heures

Enfin, un grand nombre de dispositions étant renvoyées, pour leur application, à un accord de branche ou à d'ultérieures négociations, il est essentiel que le Parlement puisse accéder à une évaluation concrète de leur impact dans les entreprises.

Dans le projet de loi, un rapport d'évaluation sur l'expérimentation de l'article 18 doit être remis au Parlement avant le 31 décembre 2014.

Votre délégation a également souhaité disposer d'un rapport d'évaluation sur l'application effective de l'annualisation des 24 heures fixées pour les temps partiels.

Elle souhaite également que le Gouvernement remette au Parlement, avant le 1^{er} janvier 2015, un rapport sur l'évaluation de l'ensemble de ces dispositifs pour en mesurer l'impact réel sur l'évolution des contrats à temps partiel – notamment en ce qui concerne le nombre et la durée des interruptions de travail –, sur l'évolution des CDD, sur la réduction de la précarité et des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Une recommandation sera formulée en ce sens.

RECOMMANDATIONS ADOPTÉES PAR LA DÉLÉGATION

Recommandation n° 1. – La délégation souhaite qu'un plan d'action interministériel soit lancé visant à structurer un réseau territorial de veille et de soutien à la négociation collective de branche et d'entreprise relative à l'égalité professionnelle, s'appuyant notamment sur les déléguées régionales et les chargées de mission aux droits des femmes.

Recommandation n° 2. – La délégation demande au ministère du travail d'impulser une nouvelle politique d'accompagnement à la concrétisation de l'égalité professionnelle sur les lieux de travail, notamment par le renforcement des aides publiques destinées à soutenir la mise en œuvre des plans pour l'égalité professionnelle.

Recommandation n° 3. – La délégation demande aux organisations syndicales de faire en sorte que les listes de candidatures aux élections au comité d'entreprise et à la délégation du personnel permettent une représentation proportionnelle des femmes et des hommes reflétant leur poids respectif au sein de l'effectif de l'entreprise.

Recommandation n° 4. – Constatant la réussite de la mobilisation des organisations syndicales, signataires ou non, qui ont participé à l'élaboration de l'Accord national interprofessionnel, la délégation souhaite que, dans un contexte difficile de crise sociale et économique, l'adhésion syndicale soit renforcée.

Recommandation n° 5. – La délégation sera vigilante aux précisions apportées par les deux négociations sociales en cours relatives respectivement à la qualité de vie au travail et aux instances représentatives du personnel sur :

- ♦ les limites géographiques de la mobilité interne à l'entreprise, que permet l'article 10 du projet de loi, qui s'imposeront à l'employeur dans le cadre de la nouvelle obligation triannuelle instituée par cet article, ceci afin de fixer un seuil acceptable à la réorganisation des temps imposés aux salariés par cet article ;

- ♦ les garanties que doivent préciser les accords, portant notamment sur la mobilité interne et sur les aménagements du temps partiel (article 8), dans le souci de prendre en compte l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle des salariés concernés.

Recommandation n° 6. – La délégation souhaite que l'accès à la base de données unique soit étendu, notamment aux délégués du personnel, et qu'y soient intégrées des données relatives aux contrats précaires et aux contrats à temps partiel.

Recommandation n° 7. – La délégation souhaite que soit garantie une représentativité genrée équilibrée parmi les salariés appelés à siéger dans les conseils d'administration et propose que lorsque les candidatures sont nominales, le suppléant et le titulaire soient de sexe différent, et lorsque les candidatures sont présentées par liste, celle-ci présente une stricte alternance entre candidatures de sexe masculin et de sexe féminin.

Recommandation n° 8. – Si, au cours de la discussion du projet de loi, la priorité donnée au critère des qualités professionnelles venait à être rétablie dans l'ordre des licenciements (article 15 du projet de loi), la délégation souhaite préciser que le juge ne pourra prendre en compte ce critère que si l'appréciation des qualités professionnelles a eu lieu « dans le cadre d'un entretien d'évaluation du salarié concerné », et ceci afin d'éviter des appréciations purement subjectives qui peuvent être défavorables aux femmes.

Recommandation n° 9. – Concernant la généralisation de la couverture complémentaire collective « santé », la délégation sera vigilante à la prise en charge de certaines dépenses spécifiques aux femmes, notamment liées à la maternité, et souhaite par ailleurs qu'il soit possible à l'employeur de prendre en charge intégralement les cotisations des salariés à temps très partiel qui excèdent 10 % de leur rémunération.

Recommandation n° 10. – La délégation souhaite décourager le recours excessif aux contrats à temps partiel, en prévoyant une majoration des cotisations sociales patronales dans les entreprises de plus de vingt salariés dont le nombre de salariés à temps partiel est au moins égal à 20 % du nombre total de salariés dans l'entreprise.

Recommandation n° 11. – La délégation propose que le salarié puisse évoquer l'une ou l'autre des raisons à l'appui de sa demande de dérogation aux 24 heures fixées à l'alinéa 10 de l'article 8 du projet de loi.

Recommandation n° 12. – En l’absence d’indications sur le nombre d’heures et la durée sur laquelle peuvent être conclus les avenants, la délégation attire l’attention du Gouvernement sur le risque de requalification en temps plein, prévue à l’article L. 3123-15 du code du travail, que pourrait engendrer la récurrence du recours aux avenants.

Recommandation n° 13. – Examinant les dispositions relatives aux heures complémentaires et aux « compléments d’heure » à l’aune du principe d’égalité entre les salariés à temps plein et à temps partiel, la délégation souhaite que :

- ♦ toute heure complémentaire soit considérée comme une heure supplémentaire ;

- ♦ en conséquence, toute heure supplémentaire prévue par avenant soit systématiquement majorée et que soit modifié le b) de l’article L. 3123-25 prévu à l’alinéa 25 de l’article 8 du projet de loi.

Recommandation n° 14. – La délégation souhaite fixer dans la loi à quatre jours le plancher du délai de prévenance et propose de modifier l’article L. 3123-21 du code du travail en ce sens.

Recommandation n° 15. – Afin de mieux refléter l’objectif d’harmonie des temps de vie souhaités, la délégation souhaite que, dans l’ensemble des dispositions du texte, et notamment à l’article 10, soit substitué au terme de « conciliation » celui d’« articulation » des temps de vie personnelle et professionnelle.

Recommandation n° 16. – Afin de pouvoir mesurer l’impact réel des dispositions du projet de loi sur la situation des femmes, la délégation souhaite que le Gouvernement remette au Parlement, avant le 1^{er} janvier 2015, un rapport sur l’évaluation de l’ensemble de ces dispositifs qui permette, d’une part, d’évaluer l’impact réel sur l’évolution des contrats à temps partiel – notamment concernant le nombre et la durée des interruptions de travail –, des CDD, sur la réduction de la précarité et des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et, d’autre part, de mesurer le recours effectif à l’annualisation du temps de travail pour les contrats à temps partiel.

EXAMEN EN DÉLÉGATION

*Sous la présidence de **Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente**, la délégation a examiné, le mardi 9 avril 2013, le rapport d'information de **Mme Catherine Génisson** sur les dispositions du projet de loi n° 489 (2012-2013) relatif à la sécurisation de l'emploi, dont la délégation a été saisie par la commission des Affaires sociales.*

***Mme Catherine Génisson, rapporteure.** – La délégation aux droits des femmes a été saisie le 19 mars 2013 par la commission des Affaires sociales sur les dispositions du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi. Dans un délai très court – quinze jours – nous avons procédé à de nombreuses auditions : chercheurs, juristes, organisations syndicales signataires et non-signataires de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, représentants du patronat... L'Assemblée nationale a adopté hier des modifications sur ce texte, dont certaines rejoignent mes recommandations.*

Ayant toujours donné la priorité à la négociation sociale, je salue la méthode – un accord entre partenaires sociaux – comme préalable au dépôt d'un projet de loi. L'ANI du 11 janvier 2013 a un objectif ambitieux : prendre à bras-le-corps, comme l'a dit le Premier ministre, les principaux enjeux de notre marché du travail, pour fonder un nouvel équilibre entre le besoin d'adaptation des entreprises et l'aspiration des salariés à la sécurité. Le projet de loi est donc le résultat de compromis fragiles. Nous avons le souci de ne pas en déséquilibrer la structure générale, mais souhaitons aussi que le législateur joue tout son rôle.

L'objectif des auditions était double : recueillir l'avis de l'ensemble des organisations syndicales et mesurer l'impact des nouvelles dispositions sur la situation des femmes. En effet, comme le disait Brigitte Grézy devant notre délégation, l'ordre sexué de la société a été reproduit sur le marché du travail. Certes, les femmes constituent à présent 47 % de la population active. Mais on peut parler d'une spécificité de l'emploi féminin, dont les caractéristiques ont été analysées dans notre récent rapport « Pour un nouvel âge de l'émancipation des femmes » : surreprésentation des femmes dans les emplois précaires (80 % des personnes employées à temps partiel sont des femmes) ; persistance des inégalités professionnelles, en particulier salariales ; concentration dans un nombre limité de métiers, puisque 45 % de l'emploi féminin est concentré dans dix métiers.

Si les articles 7 et 8 relatifs aux contrats courts et à l'encadrement du travail à temps partiel ont fait l'objet d'un examen spécial, en raison des spécificités de l'emploi féminin, toutes les dispositions pourraient avoir un impact sur la situation des femmes, notamment l'article 4 relatif à la base de données unique, l'article 5 relatif à la désignation d'administrateurs salariés, l'article 10 sur les accords de mobilité interne, et l'article 15 relatif aux critères à prendre en compte dans l'ordre des licenciements.

La bonne application du projet de loi dépendra d'une part du respect des textes relatifs à l'égalité professionnelle, d'autre part de la mobilisation syndicale. Il est temps, nous l'avons dit à maintes reprises, de passer d'une égalité formelle à une égalité réelle.

Les textes sont nombreux et complets, mais les obligations peu respectées. Il faut se donner les moyens de les faire appliquer : plan interministériel créant un réseau territorial de veille et de soutien à la négociation collective relative à l'égalité professionnelle, implication des déléguées et chargées de mission aux droits des femmes dans cette négociation, renforcement des moyens logistiques et budgétaires pour concrétiser l'égalité professionnelle sur les lieux de travail...

Je me félicite que les négociations aient abouti à privilégier le niveau de la branche professionnelle pour l'adaptation des mesures qui touchent à l'organisation du travail. Encore faut-il que la parole des négociateurs, en particulier celle des représentants des salariés, soit suffisamment forte. Après la mobilisation syndicale sur l'ANI, et la confirmation de la représentativité des principales organisations syndicales aux élections de mars 2013, il faut appeler les salariés à adhérer à un syndicat. Ils ne sont que 7 à 8 % à le faire aujourd'hui.

Deux négociations sociales sont en cours, relatives à la qualité de vie au travail et aux instances représentatives du personnel (IRP). L'égalité professionnelle est intégrée à la première. J'appelle la délégation à la vigilance sur la question des limites géographiques de la mobilité interne : nous demandons un seuil acceptable pour la réorganisation des temps imposés aux salariés, et des garanties sur l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle.

L'article 1^{er} précise le calendrier et les modalités selon lesquelles les branches, puis les entreprises, mettront en place un dispositif généralisé de couverture complémentaire santé. Le texte initial ne fournissait aucune indication sur la nature ou la qualité des prestations. Les députés ont apporté une garantie : aucune catégorie de salariés ne pourra être prise en charge à un niveau inférieur à la couverture minimale mentionnée à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale. Restons toutefois vigilants sur le niveau de prise en charge des dépenses spécifiques aux femmes et à la maternité. Par ailleurs, en vertu d'une circulaire du 30 janvier 2009, il est admis que les salariés à temps très partiel devant acquitter une cotisation, forfaitaire ou proportionnelle au revenu, au moins égale à 10 % de leur rémunération, peuvent choisir de ne pas cotiser – l'employeur prenant alors en charge leur cotisation. Veillons à ce que les prestations incluent effectivement les dépenses liées à la maternité et à ce que le dispositif favorable aux très bas salaires soit reconduit.

L'article 4, relatif à l'amélioration de l'information et des procédures de consultation des IRP, crée une base de données unique permettant au comité d'entreprise et aux délégués syndicaux d'être informés de la stratégie de l'entreprise. Or dans le présent texte, le contenu de la base de données est très différent de ce qui avait été négocié ! Il serait bon d'inclure des informations relatives aux contrats précaires et aux contrats à temps partiel. Les députés ont précisé que devront figurer des chiffres relatifs à l'évolution et à la répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel. Mais pourquoi traiter la question du temps partiel au sein de l'investissement social ?

L'article 5 prévoit, dans les grandes entreprises, la participation aux conseils d'administration de représentants des salariés, avec voix délibérative. La délégation a toujours soutenu l'idée d'une représentation équilibrée des genres dans les instances stratégiques des entreprises. Je souhaite donc que, lorsque les candidatures seront nominales, le suppléant et le titulaire soient de sexe différent et que, lorsque les candidatures sont présentées par liste, celles-ci présentent une stricte alternance des

sexes. Les députés ont modifié l'article 5 en ce sens. Je suggère de maintenir néanmoins notre recommandation afin de marquer notre position de principe.

De nombreux syndicalistes, juristes ou sociologues ont attiré notre attention sur l'impact, pour les femmes, des nouvelles dispositions de mobilité interne introduites à l'article 10. Car toute modification des conditions de travail a d'abord un impact sur les salariés dont le rendement est le plus fragile – les seniors par exemple – et sur ceux qui concilient le plus difficilement vie professionnelle et vie personnelle – les femmes. Derrière l'apparente neutralité de cette disposition se cachent des modifications majeures de l'organisation des journées de travail. Les femmes seront les premières touchées. Il me paraît donc essentiel, dans les modifications horaires et géographiques prévues par les accords de mobilité, de prendre en considération les contraintes spécifiques qu'elles subissent. C'est ainsi que l'Assemblée nationale a imposé, dans l'application de mesures de mobilité géographique, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié ; des mesures d'accompagnement comprenant la participation de l'employeur à la compensation des frais de transport ; une concertation préalable. Nos préoccupations sont satisfaites.

La rédaction initiale de l'article 15 consolidait la jurisprudence de la Cour de cassation concernant les critères pour déterminer l'ordre de licenciement : il autorisait à privilégier le critère des qualités professionnelles, à condition que soient également pris en compte les autres critères. Selon la CG-PME, cette priorité pourrait être une façon de ne pas stigmatiser systématiquement les salariés les plus âgés dans l'ordre des licenciements, l'ancienneté étant le critère le plus souvent retenu dans la pratique. Cependant, la majorité des organisations syndicales redoutent un biais sexiste. Les députés ont certes supprimé la qualité professionnelle comme critère prioritaire d'appréciation des licenciements. Recommandons néanmoins, pour le cas où elle serait réintroduite dans le texte, que le juge ne puisse valablement la prendre en compte que si les qualités professionnelles ont été appréciées dans le cadre d'un entretien d'évaluation.

L'article 7 autorise la modulation des taux de contribution d'assurance chômage en fonction de la nature du contrat de travail, du motif de recours à ce type de contrat, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise. Le but est de renchérir les cotisations des entreprises qui ont recours à des contrats courts. La délégation de l'Assemblée nationale a suggéré d'inclure les contrats à temps partiel dans cette disposition. Or l'emploi à temps partiel n'est pas, en soi, un contrat précaire, en particulier lorsqu'il est choisi.

Certes, il est parfois devenu une façon de gérer les flux pour certaines entreprises : c'est ce phénomène-là qu'il faut endiguer. Je vous proposerai donc de reprendre une proposition que j'avais déjà formulée lors de l'examen de la proposition de loi relative à l'égalité salariale, et de prévoir qu'à compter du 1^{er} janvier 2013, les entreprises de plus de vingt salariés, dont le nombre de salariés à temps partiel est au moins égal à 20 % de l'effectif, soient soumises à une majoration de 10 % des cotisations employeur.

L'article 8 propose un nouvel encadrement du temps partiel : son application concernera au premier chef les femmes. Notre délégation a récemment appelé à une réforme du temps partiel, estimant que les horaires imposés étaient atypiques, instables et peu prévisibles. Nous avons donc favorablement accueilli cet article. Les deux principales modifications attendues sont, d'une part l'introduction d'une durée hebdomadaire minimale de vingt-quatre heures, d'autre part la modification de la

rémunération des heures complémentaires. A défaut d'accord de branche fixant une durée minimale à partir du 1^{er} janvier 2014, tout contrat à temps partiel devra être conclu pour vingt-quatre heures au moins. Je crois que l'on ne peut que se féliciter que l'ensemble des organisations représentatives ait abouti à ce seuil, dont les représentants des organisations patronales ont rappelé qu'il avait été fixé pour permettre l'accès des travailleurs à temps partiel à l'ensemble des droits sociaux. A l'heure actuelle, la plupart des conventions collectives prévoient des durées inférieures : la fixation d'une durée-plancher est une garantie minimale accordée aux salariés.

L'article 8 modifie la rémunération des heures complémentaires. Aujourd'hui, les heures travaillées, dites « complémentaires », ne donnent lieu à majoration – de 25 % par rapport au salaire initial – que lorsque le dépassement horaire dépasse le dixième de la durée inscrite dans le contrat de travail. A partir du 1^{er} janvier 2014 la rémunération de ces heures complémentaires serait majorée de 10 % dès la première heure. Cependant le principe de la durée minimale de vingt-quatre heures hebdomadaires est fragilisé par la possible annualisation, en cas d'accord collectif conclu en ce sens sur le fondement de l'article L. 3122-2 du code du travail. L'annualisation est une solution pour certaines branches dont l'activité est saisonnière. Mais elle peut être aussi une façon de contourner la loi. Je vous propose donc de demander au Gouvernement un rapport sur l'application effective de l'annualisation.

L'employeur peut déroger à la durée des vingt-quatre heures à la demande du salarié, soit pour faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités. Quel est le sens d'une telle alternative ? Le premier motif exclurait-il le second ? L'ensemble des organisations syndicales et patronales interrogées reconnaissent une incohérence du texte. Il serait bon de rectifier la rédaction.

Conformément aux termes de l'ANI, l'article 8 permet aussi d'augmenter temporairement, par avenant, la durée du travail prévue au contrat : il s'agit des « compléments d'heures » prévus par un accord de branche étendu. Cet accord fixe à huit le nombre d'avenants autorisés annuellement, aucune limite n'étant fixée lorsqu'il s'agit de remplacer un salarié absent, nommément désigné. Pour l'ensemble des organisations syndicales, y compris celles qui ont signé l'ANI, cette disposition peut contredire le principe des vingt-quatre heures hebdomadaires – unanimement salué. Au fil des auditions, il est apparu que ces compléments d'heures par avenant pouvaient porter atteinte au principe de la fixation d'une durée minimale au travail à temps partiel. En particulier, le risque de requalification du contrat que pourrait engendrer le recours aux avenants est réel : l'article L. 3123-15 du code du travail prévoit que, lorsque pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du code du travail, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié. Une jurisprudence abondante confirme cette possibilité. Or, en l'absence d'indications sur le nombre d'heures et la durée sur laquelle peuvent être conclus les avenants, le risque de requalification sera réel !

Ces compléments d'heures ont été examinés à l'aune du principe d'égalité entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein, ce qui suppose de mettre sur le même plan les heures complémentaires et les heures supplémentaires. Or la

jurisprudence de la Cour de cassation interdit de déroger à la majoration des heures complémentaires en augmentant temporairement, par avenant, la durée contractuelle initiale du travail et en déterminant que ces heures effectuées ne feront l'objet d'aucune majoration. Cette discrimination ne saurait être justifiée par la situation économique des entreprises. Je vous propose d'en revenir au principe d'égalité, en prévoyant que toute heure effectuée en complément des heures prévues dans le contrat initial sera considérée comme une heure supplémentaire et qu'en conséquence, toute heure supplémentaire prévue par avenant sera systématiquement majorée. En première lecture, les députés ont adopté un amendement allant dans ce sens.

Dans le texte initial, les partenaires sociaux prévoyaient la possibilité d'une majoration des compléments d'heures prévus par avenant, sans aucune obligation. Les députés ont précisé qu'au-delà de quatre avenants par an et par salarié, quatre autres avenants pourraient être conclus, à la condition que les heures effectuées dans ce cadre soient majorées d'au moins 25 %. Nous regrettons que, par une seconde délibération, l'Assemblée nationale soit revenue sur cette avancée. Nous maintiendrons donc notre position, selon laquelle toute heure complémentaire est une heure supplémentaire. Cela modifie l'équilibre général de l'article 8, mais notre délégation doit être ferme sur ce point.

La fixation des modalités d'organisation du temps partiel – nombre et durée des périodes d'interruption d'activité, délai de prévenance préalable à la modification – est renvoyée à la négociation de branche. Il me semble que la loi doit fixer des seuils planchers auxquels les accords collectifs ne pourront déroger. Je vous propose de nous aligner sur le régime de l'aide à domicile : si les employeurs de ce secteur peuvent appliquer un délai de quatre jours, tous les autres y parviendront aussi. Ainsi modifié, l'article 8 conserverait les avancées contenues dans l'ANI et rétablirait l'égalité de l'ensemble des salariés dans l'entreprise, condition sine qua non d'un climat social apaisé.

Ce texte majeur va profondément marquer les relations de travail dans les entreprises. Nombre de dispositions sont des avancées. D'autres risquent de déstabiliser les salariés dont les conditions d'emploi sont les plus fragiles. C'est pourquoi je vous propose de demander un rapport sur l'impact réel des nouvelles mesures relatives au temps partiel, qui serait remis au Parlement avant le 31 décembre 2014.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – *Merci pour ce rapport, que vous avez dû préparer dans des délais très brefs.*

M. Roland Courteau. – *Je souhaiterais que nous revenions sur les articles 7 et 8, et notamment sur la durée minimale de vingt-quatre heures et la rémunération des heures complémentaires pour les emplois à temps partiel inscrits à l'article 8, ainsi que sur les sanctions prévues à l'article 7.*

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – *Faut-il considérer le contrat à temps partiel comme un contrat précaire ? Je ne crois pas, même si nous savons tous qu'il conduit souvent à la précarité.*

M. Roland Courteau. – *Il peut en effet être choisi.*

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – *Sur l'article 8, nous allons plus loin que les députés : toute heure complémentaire doit être considérée comme une heure supplémentaire, et si les heures complémentaires sont utilisées plus de douze fois en*

quinze semaines, le temps de travail effectué doit être réintégré dans le contrat de travail.

M. Roland Courteau. – A propos de l'article 7, vous n'avez pas évoqué les sanctions.

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – Quand le pourcentage de recours au temps partiel est trop important, je vous propose que l'entreprise voie ses cotisations sociales majorées.

Mme Bernadette Bourzai. – Il est bien que la réflexion de notre délégation sur les femmes et le travail ait précédé l'examen du projet de loi, car le sujet est technique. Or, il s'agit de la vie des femmes dans les entreprises : emplois mal payés, horaires contraignants, tâches non valorisantes... Nous devons leur apporter le maximum de sécurité.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous avons bien fait de travailler sur ce texte, car plusieurs de ses articles auront un impact sur la vie des femmes. Sur l'article 8, je soutiens la proposition de majorer, dès la première heure, les heures complémentaires selon le même régime que celui des heures supplémentaires. Un suivi de l'application de ce texte est hautement souhaitable : l'article 8 renvoie à une négociation par branche, laisse ouverte la possibilité d'annualiser, celle de recourir à des avenants... Seul un contrôle a posteriori pourra nous assurer de l'effectivité du seuil des vingt-quatre heures.

Mme Laurence Cohen. – Mon groupe n'est pas favorable à l'ANI : pour nous, par conséquent, la loi qui le transcrit est une mauvaise loi. Pour autant, je salue la qualité du rapport de Mme Génisson, qui prolonge ses travaux antérieurs sur l'égalité professionnelle. Vous demandez un rapport d'évaluation, c'est en effet extrêmement important, car nous sentons les risques, mais ne pouvons les prévenir tous. Je soutiens vos recommandations, même si cette loi, qui accentuera la précarité globale, et donc celle des femmes, m'inquiète.

Mme Danielle Michel. – Que se passe-t-il lorsqu'un salarié refuse des heures complémentaires au-delà des vingt-quatre heures ?

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – L'employeur ne peut pas les lui imposer. Mais, en pratique, il n'en proposera plus jamais par la suite. C'est souvent ainsi que cela se passe.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Nous passons à l'examen des recommandations.

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – La première concerne le rétablissement d'un réseau de veille, dans les territoires, constitué de chargées de mission départementales et de déléguées régionales à l'égalité professionnelle. Les statistiques fournies par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) sont sexuées dans l'ensemble, mais pas dans le détail, ce qui nuit à la précision des diagnostics. Ne diabolisons pas le monde de l'entreprise : certaines aimeraient appliquer l'égalité, en particulier les petites entreprises, mais n'en ont pas toujours les moyens logistiques et financiers. Le Gouvernement doit les accompagner.

Mme Laurence Cohen. – J'approuve cette recommandation. Peut-être pourrions-nous en profiter pour renforcer le rôle du délégué du personnel, qui a le droit

d'alerte sur la discrimination sexuelle, mais n'a pas accès à toutes les données et qui ne peut pas non plus comparer les salaires ?

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – *Oui, mais pas dans la première recommandation.*

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – *Peut-être dans votre recommandation sur l'amélioration de la base de données ?*

La recommandation n° 1 est adoptée à l'unanimité des présents et représentés.

Mme Joëlle Garriaud-Maylam. – *Avez-vous une idée du montant des plans d'aide publique pour l'égalité professionnelle ?*

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – *Question pertinente : nous avons interrogé le ministère, mais n'avons encore reçu aucune réponse. C'est un point important.*

Mme Joëlle Garriaud-Maylam. – *Surtout en période de crise...*

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – *Cette action peut être modulée : il peut s'agir de l'aménagement d'un poste de travail comme d'une aide à un plan d'égalité dans l'entreprise. L'important, c'est qu'elle existe. Nous poserons la question en séance publique.*

La recommandation n° 2 est adoptée à l'unanimité des présents et représentés.

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – *La troisième recommandation porte sur le sujet majeur qu'est la représentation des femmes dans les lieux de décision, et en particulier dans les organisations syndicales. Lorsque nous avons reçu des représentants du MEDEF, il y avait un homme et deux femmes : seul l'homme s'est exprimé !*

M. Roland Courteau. – *Je croyais que les organisations syndicales appliquaient depuis longtemps des règles de promotion des femmes ?*

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – *Plus ou moins !*

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – *Détrompez-vous : il est aussi difficile de les faire parvenir à un certain équilibre en ce domaine – sans même parler de parité – que ça l'est pour les partis politiques. Lorsque j'avais évoqué le sujet en 2001, l'ensemble des organisations syndicales m'avaient dit que ce n'était pas le rôle du législateur. Tout ce que nous avons pu faire a été d'imposer un tiers de femmes dans les conseils de prud'hommes.*

M. Roland Courteau. – *Je croyais que les syndicats avaient un rôle moteur...*

La recommandation n° 3 est adoptée à l'unanimité des présents et représentés.

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – *La qualité de la négociation sociale dépend du rapport de force établi, or notre taux de syndicalisation est faible. Si les pays du Nord ont un taux si élevé, c'est aussi parce qu'il est obligatoire de s'affilier ! Quoi qu'il en soit, une forte syndicalisation rend la négociation sociale plus vigoureuse.*

Mme Joëlle Garriaud-Maylam. – *Il y a un vrai intérêt, au MEDEF, pour la question de la représentation des femmes dans les conseils d'administration. J'ai animé une réunion sur ce thème dans une conférence internationale qu'il organisait. Je constate non seulement une prise de conscience, mais une volonté d'avancer dans ce domaine – même si Mme Parisot n'a pu être reconduite pour un troisième mandat.*

La recommandation n° 4 est adoptée à l'unanimité des présents et représentés.

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – *Il y a des négociations en cours sur l'égalité professionnelle, et notamment sur le thème de la qualité de vie au travail. Soyons vigilants sur les conditions de la mobilité interne, qui est un facteur discriminant pour les salariés les plus fragiles – souvent des femmes. L'articulation des temps de vie entre vie professionnelle et vie personnelle est un problème qui concerne avant tout les femmes, car l'organisation sexuée du travail, dénoncée par Brigitte Grésy, est bien réelle. Il faut attaquer le sujet très en amont : dès l'éducation, au moment de l'orientation scolaire des filles et des garçons, et lutter contre les stéréotypes. A l'entrée dans la vie professionnelle, les dégâts sont déjà faits : le petit nombre de métiers vers lesquels les femmes sont orientées contraste avec leur réussite brillante dans le système scolaire.*

La recommandation n° 5 est adoptée à l'unanimité des présents et représentés.

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – *Nous pourrions introduire dans la sixième recommandation la proposition qu'avait avancée Mme Cohen, en demandant que l'accès à la base de données soit étendu aux délégués du personnel.*

Mme Laurence Cohen. – *Il s'agit de renforcer les rôles des délégués du personnel pour qu'ils puissent accéder aux données salariales nominatives auxquelles seul l'employeur a accès aujourd'hui. L'article L. 2313 du code du travail souligne déjà leur capacité d'alerte ; il faudrait la renforcer ainsi.*

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – *Je pense que votre demande est satisfaite, puisque les députés ont étendu l'accès à la base de données définie à l'article 4 aux délégués du personnel. Mais nous allons conforter cet accès dans nos recommandations.*

Mme Laurence Cohen. – *Nous devrions dire un mot aussi des conseils de prud'hommes : il faut leur attribuer davantage de moyens pour défendre l'égalité.*

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – *Je ne suis pas contre, mais cela sera sans doute traité dans la négociation sociale sur les instances représentatives du personnel. Nous pouvons en dire un mot, je propose de le faire en faisant référence à la loi de 2001. La situation n'a pas changé depuis : c'est terrible ! Il y a suffisamment de textes sur l'égalité professionnelle, et de sanctions prévues. Ce qu'il faut, c'est les faire appliquer ! Cela suppose d'évaluer les entreprises, mais aussi de leur donner les moyens nécessaires.*

La recommandation n° 6 ainsi modifiée est adoptée à l'unanimité des présents et représentés.

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – *Les députés ont proposé des listes paritaires aux conseils d'administration, en cas de candidatures par listes.*

La recommandation n° 7 est adoptée à l'unanimité des présents et représentés.

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – *L'Assemblée nationale a supprimé le critère prioritaire des qualités professionnelles pour établir l'ordre de licenciement. Pour le cas où il serait réintroduit, cependant, il me paraît utile de prévoir des garde-fous, afin d'éviter qu'on ne discrimine les femmes par ce biais.*

La recommandation n° 8 est adoptée à l'unanimité des présents et représentés.

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – *La neuvième recommandation est explicite : le fait que la maternité ne soit même pas évoquée me paraît préoccupant.*

La recommandation n° 9 est adoptée à l'unanimité des présents et représentés.

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – *L'organisation du travail par le biais du temps partiel peut être nécessaire, mais la flexibilité de l'entreprise ne doit pas reposer sur les femmes, qui effectuent 80 % du travail à temps partiel.*

Mme Joëlle Garriaud-Maylam. – *Beaucoup de femmes ne peuvent pas travailler, même à temps partiel, faute de moyens de garde à leur disposition. Il faudrait réfléchir à des mesures pour faciliter le télétravail.*

J'ajoute que cette recommandation aura pour effet de majorer les cotisations de certaines petites et moyennes entreprises qui parfois peinent à survivre. C'est pourquoi je voterai contre.

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – *Je comprends votre point de vue. Mais ce sujet est important. Du reste, il ne concerne pas les seules femmes. La négociation sur la qualité de vie au travail en traitera.*

Un salarié sur cinq à temps partiel, c'est beaucoup ! Les dispositions ne s'appliquent que lorsque le recours au temps partiel excède 20 % de l'effectif.

La recommandation n° 10 est adoptée à l'unanimité des présents et représentés.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – *Dans quelle recommandation traiter le nombre de coupures dans la journée de travail ?*

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – *Nous pourrions peut-être renforcer la recommandation n° 16 en ce sens ?*

La recommandation n° 11 porte sur le motif des dérogations demandées par le salarié. Pourquoi opposer contraintes personnelles et volonté de cumuler plusieurs activités ?

Mme Marie-Thérèse Bruguière. – *Je suis réservée sur ce point que je connais peu. Je préfère donc m'abstenir.*

Mme Christiane Kammermann. – *Moi également.*

Mme Joëlle Garriaud-Maylam. – *Je m'abstiens aussi, ou plutôt j'émet un vote négatif.*

La recommandation n° 11 est adoptée.

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – Dans la recommandation n° 12, nous rappelons le risque de requalification du contrat de travail dès lors que des avenants interviennent pendant 12 semaines consécutives, ou 12 fois au cours de 15 semaines.

La recommandation n° 12 est adoptée à l'unanimité des présents et représentés.

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – La recommandation n° 13 vise à assurer un traitement égal des salariés à temps partiel et à temps plein. Une heure complémentaire doit être prise en compte comme une heure supplémentaire.

La recommandation n° 13 est adoptée à l'unanimité des présents et représentés.

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – La deuxième loi sur les 35 heures a fixé le délai de prévenance à 7 jours, la durée-plancher étant de 3 jours. Les associations d'aide à domicile, activité où l'organisation du temps de travail est complexe, appliquent un délai de 4 jours. C'est déjà un véritable casse-tête de réorganiser la vie de famille, surtout dans les familles monoparentales, lorsque l'on apprend seulement quatre jours à l'avance des changements intervenus dans l'emploi du temps professionnel. N'allons pas plus loin. Tel est l'objet de la recommandation n° 14.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Ne pourrait-on pas indiquer nous serons aussi particulièrement attentifs à la question des interruptions ?

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – Cette mention a peut-être davantage sa place dans la recommandation n° 16.

Mme Marie-Thérèse Bruguière. – Je m'abstiens sur la recommandation n° 14.

La recommandation n° 14 est adoptée.

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – Comme le propose la recommandation n° 15, il me semble préférable de parler d'articulation entre vie professionnelle et vie privée plutôt que de conciliation.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – Oui, le terme de conciliation implique une acceptation de la situation des femmes...

La recommandation n° 15 est adoptée à l'unanimité des présents et représentés.

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – La recommandation n° 16 concerne l'évaluation de l'application de loi. Ajout par rapport à l'Assemblée nationale, le rapport demandé devrait comporter également une analyse sur l'annualisation du temps de travail. Après les mots « contrats à temps partiel », je propose en outre d'insérer la formule « concernant notamment le nombre et la durée des interruptions de travail »,

La recommandation n° 16, ainsi modifiée, est adoptée à l'unanimité des présents et représentés.

M. Roland Courteau. – Est-il est vrai que les filles, qui font pourtant des études brillantes, s'orientent vers seulement 8 familles de métiers contre 82 pour les hommes ?

Mme Catherine Génisson, rapporteure. – *Oui, cela est mentionné dans le rapport.*

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – *Nous l'évoquions aussi dans notre rapport « Femmes et travail : agir pour un nouvel âge de l'émancipation ».*

Mme Christiane Kammermann. – *Comment une telle différence est-elle possible ?*

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, présidente. – *Lorsque, dans les années soixante, les femmes sont entrées sur le marché du travail, elles y ont naturellement exercé les fonctions qu'elles remplissaient auparavant de façon non salariée.*

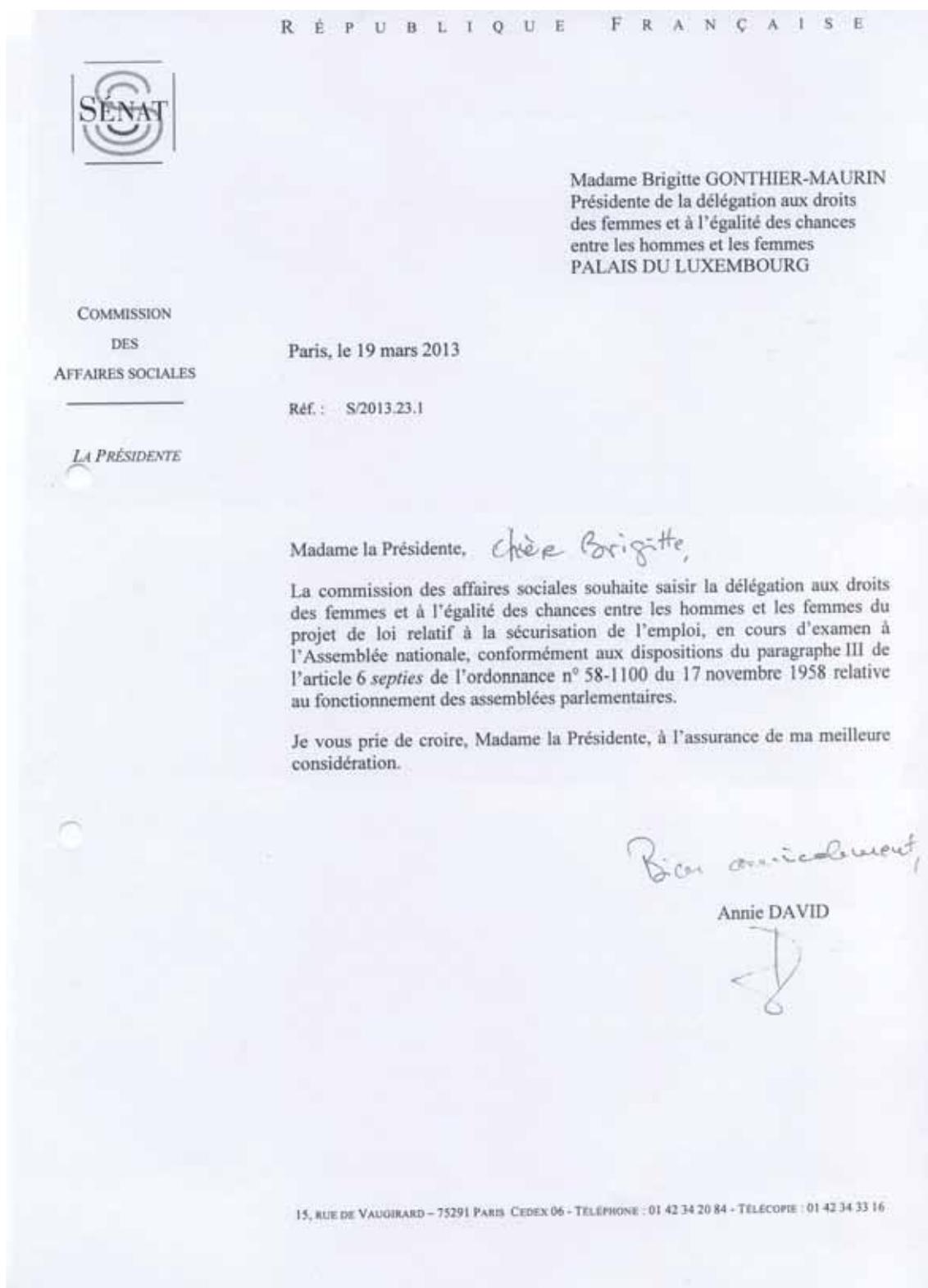
Mme Catherine Génisson, rapporteur. – *Les baccalauréats préparant aux professions intermédiaires concernent à 80 % les filles ; les proportions sont inversées dans les sections préparant à des métiers plus qualifiés. Il faudrait sans doute faire un rapport sur l'orientation en fonction du sexe dans l'enseignement secondaire et le supérieur, d'autant que ces questions sont déjà suivies dans chaque rectorat. Soit dit en passant, l'éducation nationale, très féminisée, est aussi porteuse de stéréotypes et ce qui a été dit ici sur l'entreprise se vérifie tout autant dans les fonctions publiques.*

La délégation adopte ensuite le rapport d'information de Mme Catherine Génisson, les représentantes des groupes UMP et CRC ayant déclaré s'abstenir.

ANNEXES

1. Lettre de saisine de la présidente de la commission des Affaires sociales
2. Programme des auditions de Mme Catherine Génisson, rapporteure de la délégation aux droits des femmes

1. Lettre de saisine de la présidente de la commission des Affaires sociales



2. Programme des auditions¹ de Mme Catherine Génisson, rapporteure de la délégation

Mercredi 27 mars 2013	11 h 00	Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : Mme Marie-Françoise Leflon , secrétaire nationale, Secteur Emploi (<i>contribution écrite</i>)
	14 h 30	Mme Rachel Silvera , économiste, maître de conférences à l'Université Paris 10 et chercheure associée au Centre d'économie de la Sorbonne (Université Paris Sorbonne), membre du comité de rédaction de la revue <i>Travail, genre et sociétés</i> , experte française du réseau "Genre et Emploi" de la Commission européenne (Bureau Égalité des chances)
	15 h 30	Confédération générale du travail (CGT) : Mme Annie Fuchet , membre de la Commission exécutive fédérale et de la Commission Élu-e-s
	17 h 00	Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : Mmes Anne Balthazar, Sylvie Veilt et Claire Le Pen , secrétaires fédérales
	18 h 00	Cabinet du ministère du travail et de l'emploi : - M. Xavier Geoffroy , conseiller parlementaire - M. Nicolas Grivel , directeur adjoint de cabinet

¹ Ces auditions sont ouvertes aux membres de la délégation aux droits des femmes qui souhaitent y assister.

Jeudi 28 mars 2013 (suite)	10 h 30	Confédération française démocratique du travail (CFDT) : Mme Sophie Mandelbaum , secrétaire confédérale de et M. Thierry Trefert , secrétaire confédéral en charge de l'emploi (participant à la conférence sociale)
	14 h 00	Mme Françoise Milewski , économiste, chargée de mission auprès du président de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), coresponsable du Programme de Recherche et d'Enseignement des SAvoirs sur le GENre (PRESAGE), responsable du groupe de recherche « Genre, emploi et politiques publiques », membre de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, membre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
	15 h 00	Union Solidaire-Sud : Mme Cécile Gondard-Lalanne , secrétaire nationale
Mardi 2 avril 2013 (suite)	14 h 30	Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME) : Mme Geneviève Roy , vice-présidente en charge des Affaires sociales et M. Georges Tissié , directeur des Affaires sociales
	15 h 30	Mme Evelyne Serverin , directeur de recherche au Centre national de la recherche scientifique Centre national de la recherche scientifique (CNRS)
	16 h 30	Mouvement des entreprises de France (MEDEF) : - M. Benoît Roger-Vasselín , président de la commission « Relations du travail » - Mme Sandra Aguetaz , directrice de mission à la direction des relations sociales - Mme Ophélie Dujarric , chargée de mission « seniors » à la direction des Affaires publiques
Mardi 9 avril 2013 (fin)	14 h 30	Fédération nationale aide, accompagnement et soins à la personne (ADESSADOMICILE) : M. Hugues Vidor , directeur général, et Mme Natacha Bouteleux , en charge des relations sociales
	15 h 30	Fédération des entreprises de propreté et services associés (FEP) : M. Loys Guyonnet , directeur juridique et social, et Mme Karine Simon , responsable de la FEP Nord Normandie Picardie