



N° 685

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 21 février 2018.

RAPPORT

FAIT

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

PAR MME HUGUETTE BELLO,

Députée.

Voir le numéro :

Assemblée nationale : **586**.

SOMMAIRE

	Pages
AVANT-PROPOS	5
I. DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES RENFORCÉES PAR LE RECOURS CROISSANT AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL	6
A. LE TEMPS PARTIEL RESTE UN FACTEUR AGGRAVANT DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES	6
1. Des inégalités professionnelles persistantes et plurielles entre les femmes et les hommes	6
a. Inégalités dans l'orientation professionnelle	7
b. Inégalités dans le déroulement de carrière et l'accès aux responsabilités	8
c. Inégalités salariales	9
2. Des inégalités engendrées et amplifiées par le recours au temps partiel	9
a. Une augmentation significative du recours au temps partiel au cours des dernières décennies	10
b. Un travail à temps partiel majoritairement féminin	11
c. Un temps partiel encore largement subi	11
B. LE TEMPS PARTIEL ENFERME LES FEMMES DANS UNE SPIRALE DE PRÉCARITÉ	12
1. Le temps partiel reste synonyme de précarité pour les femmes	13
a. Précarité financière	13
b. Précarité sociale	14
2. Le déroulement de carrière des femmes est significativement entravé par le travail à temps partiel	15
a. Un accès restreint à la formation professionnelle	15
b. Des évolutions de carrière limitées	16
II. LES MESURES DE LA PROPOSITION DE LOI POUR LUTTER CONTRE LE RECOURS ABUSIF AU TEMPS PARTIEL	17
A. LES RÉCENTES RÉFORMES DU DROIT DU TRAVAIL SONT MARQUÉES PAR D'IMPORTANTES RÉGRESSIONS EN MATIÈRE DE RÉDUCTION DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	18
1. Un net recul des contraintes juridiques pesant sur les entreprises et sur les branches	18

2. La réduction des discriminations indirectes à l'égard des salariées à temps partiel est rarement mise à l'ordre du jour de la négociation collective	19
a. La possibilité de négocier une durée minimale de temps partiel largement dévoyée par les branches.....	19
b. Les branches ne se sont pas emparées de la possibilité de négocier des majorations d'heures complémentaires.....	20
B. QUATRE LEVIERS PEUVENT CORRIGER SANS ATTENDRE CETTE PRÉCARITÉ.....	20
1. Dissuader les entreprises de recourir de manière excessive au temps partiel.....	21
2. Restaurer le principe d'une durée minimale de travail à temps partiel hebdomadaire	21
3. Améliorer les contreparties financières aux heures complémentaires et compléments d'heures prévus par avenant	22
4. Revaloriser la prime de précarité pour les contrats à durée déterminée à temps partiel.....	22
TRAVAUX DE LA COMMISSION.....	23
I. DISCUSSION GÉNÉRALE	23
II. EXAMEN DES ARTICLES	37
<i>Avant l'article 1^{er}.....</i>	<i>37</i>
<i>Article 1^{er} : Diminution de la réduction sur les cotisations patronales en cas de recours excessif aux contrats à temps partiel</i>	<i>38</i>
<i>Article 2 : Majoration de la rémunération des heures effectuées pour un contrat à temps partiel inférieur à vingt-quatre heures hebdomadaires</i>	<i>41</i>
<i>Après l'article 2</i>	<i>47</i>
<i>Article 3 : Revalorisation du taux de majoration des heures complémentaires et instauration d'une majoration obligatoire des compléments d'heures</i>	<i>48</i>
<i>Article 4 : Majoration de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée en cas de contrat à temps partiel</i>	<i>55</i>
<i>Après l'article 4</i>	<i>57</i>
ANNEXES	59
ANNEXE N° 1 : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LA RAPPORTEURE.....	59
ANNEXE N° 2 : LISTE DES TEXTES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ABROGÉS OU MODIFIÉS À L'OCCASION DE L'EXAMEN DE LA PROPOSITION DE LOI.....	61

AVANT-PROPOS

L'égalité salariale entre femmes et hommes ne sera pas atteinte avant 2234. Cette échéance, calculée chaque année par le Forum économique mondial ⁽¹⁾, a été repoussée en 2017 de 47 ans par rapport à celle de l'année passée.

Ce constat alarmant porte à lui seul l'urgence de la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Loin de se résorber, les inégalités professionnelles occupent encore le quotidien de la moitié des actifs, en dépit d'un objectif d'égalité professionnelle maintes fois rappelé par le législateur, et malgré une prise de conscience progressive des effets délétères de ces inégalités.

La France reste particulièrement marquée par une inégalité professionnelle aussi durable qu'insupportable. Prenant plusieurs formes – déroulement de carrière, stabilité du contrat, accès aux responsabilités ou à la formation... –, ces inégalités restent à leur paroxysme en matière salariale. La France conserve ainsi une consternante 129^e place – sur 144 pays – en matière salariale, dans le classement précité. Un écart inexplicable de près de 10 % persiste entre une femme et un homme possédant pourtant un contrat, un diplôme, une expérience et des responsabilités identiques.

Certes, les plans d'action succèdent aux chantiers législatifs, et l'égalité professionnelle est inscrite dans les discours publics comme dans les priorités politiques. Mais, si cette volonté est salutaire, faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une grande cause nationale ne suffira pas. Ce premier pas doit être suivi de chemins concrets qui apportent des réponses sans tarder.

Une première action forte peut être accomplie à l'encontre de l'inégalité résultant des écarts de temps de travail, qui reste le point d'achoppement de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. De fait, la précarité professionnelle et le temps de travail s'alimentent aujourd'hui réciproquement dans une logique néfaste, particulièrement pour les femmes.

Historiquement au cœur des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, les écarts subis de temps de travail doivent être corrigés frontalement afin de dépasser le seul stade des constats partagés.

Le temps partiel, en particulier, semble être devenu le terreau de l'inégalité sociale et économique au travail. Occupé à 82 % par des femmes, il reste largement subi sans que les réformes les plus récentes ne soient venues corriger cette réalité. Loin d'avoir renforcé les garanties indispensables à la sécurisation des parcours des salariés à temps partiel, les dernières évolutions de fait et de droit

(1) Rapport accessible à cette adresse : <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>.

ont fragilisé un peu plus les salariés concernés. Ainsi, le socle minimal de vingt-quatre heures hebdomadaires relève aujourd’hui de l’exception et certaines pratiques jusqu’alors jugées frauduleuses par le juge judiciaire sont désormais autorisées par le code du travail, tel que le recours au complément d’heures. Ce mouvement n’est aujourd’hui plus tenable.

Au total, le temps partiel est aujourd’hui devenu un puissant vecteur de précarité, en particulier pour les femmes. Comme le souligne l’économiste Françoise Milewski, « *si le temps partiel contraint permettait d’accéder au temps plein, si les emplois à durée limitée permettaient d’accéder aux emplois stables, si la faible qualification pouvait être surmontée par la formation professionnelle et l’évolution vers d’autres métiers, on s’interrogerait moins sur la précarité* »⁽¹⁾.

Face à ce constat, la présente proposition de loi porte un choix clair et assumé : plutôt que de multiplier les points d’entrée en matière d’égalité professionnelle, le texte propose de corriger sans attendre une précarité centrale, celle résultant du temps partiel.

À l’inverse des dernières évolutions du droit du travail, le dispositif prévoit un soutien clair aux salariés à temps partiel, afin de leur garantir une rémunération décente sans pour autant revenir sur la confiance faite au dialogue de branche. C’est à cette condition que la marche vers l’égalité pourra être poursuivie autrement que dans les discours.

I. DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES RENFORCÉES PAR LE RECOURS CROISSANT AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

A. LE TEMPS PARTIEL RESTE UN FACTEUR AGGRAVANT DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES

1. Des inégalités professionnelles persistantes et plurielles entre les femmes et les hommes

L’objectif d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi depuis les années 1970 en France. Réitéré à plusieurs reprises par différents véhicules législatifs, notamment par la loi dite « Roudy » de 1983⁽²⁾, cet objectif reste pourtant loin d’être atteint en 2018 : à travail de valeur égale, les femmes continuent d’être rémunérées à un niveau de salaire largement inférieur à celui des hommes.

Les femmes ont également moins de chances que les hommes de devenir cadre ou d’exercer une profession intellectuelle supérieure, en raison d’inégalités

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

(2) Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

persistantes dans l'orientation ainsi que dans le déroulement de leur carrière professionnelle.

Ces inégalités observées dans le monde du travail, qui se conjuguent souvent à d'autres facteurs non professionnels – monoparentalité, inégale répartition des tâches domestiques, etc. – tendent à accroître significativement la précarité des femmes.

a. Inégalités dans l'orientation professionnelle

La première inégalité professionnelle flagrante entre les femmes et les hommes s'observe avant même leur entrée dans l'emploi.

Bien qu'elles réussissent en général mieux que les garçons à l'école et qu'elles soient désormais majoritaires parmi les étudiants (55 % des inscrits en 2015, 59 % en master), dès l'entrée dans le supérieur, les jeunes filles sont paradoxalement minoritaires au sein des filières sélectives ou scientifiques – à l'exception notable des études de médecine, odontologie et pharmacie.

Les femmes représentent seulement 42 % des inscrits dans les classes préparatoires aux grandes écoles, 40 % dans les préparations aux diplômes universitaires technologiques et 27 % dans les écoles d'ingénieurs. Elles représentent, à l'inverse, 85 % des étudiants dans les formations paramédicales et sociales, et sont majoritaires dans les formations universitaires (58 %). À l'université, enfin, elles représentent 70 % des étudiants inscrits en lettres, en langues et en sciences humaines et sociales, contre seulement un peu plus d'un tiers en sciences ⁽¹⁾.

Les travaux de l'économiste Anne Boring ⁽²⁾ mettent en lumière, à partir de recoupements statistiques, l'ampleur de ces divergences entre sexes. Ainsi, en termes de choix d'orientation :

– les femmes s'engagent majoritairement dans des filières conduisant à des métiers moins rémunérateurs. L'analyse des disciplines où les salaires sont inférieurs (en moyenne, un salaire brut annuel inférieur à 24 000 euros) souligne la surreprésentation des femmes, que ce soit l'archéologie, l'ethnologie, la préhistoire, les arts, l'histoire, les langues ou la psychologie ;

– à l'inverse, les femmes sont sous-représentées dans les disciplines plus rémunératrices (en moyenne, un salaire brut annuel supérieur à 31 000 euros), que ce soit les mathématiques, l'informatique, l'électronique, le génie électrique, le génie des procédés, le génie civil, la mécanique ou la technologie et les sciences industrielles.

Le constat d'inégalités formées dès l'orientation – et non durant le déroulement de carrière – s'impose donc.

(1) Marc Collet, Laurence Rioux, « Scolarité, vie familiale, vie professionnelle, retraite : parcours et inégalités entre femmes et hommes aux différents âges de la vie », INSEE Références, Édition 2017.

(2) http://www.lemonde.fr/idees/article/2017/12/01/au-travail-les-inegalites-entre-hommes-et-femmes-apparaissent-des-apres-l-universite_5222969_3232.html.

b. Inégalités dans le déroulement de carrière et l'accès aux responsabilités

Les inégalités professionnelles se traduisent ensuite par des trajectoires différentes entre les femmes et les hommes dans le déroulé même de la carrière.

Dès l'entrée dans la vie active, et en dépit d'un égal taux d'accès à l'emploi pour les femmes et les hommes, les jeunes femmes sont plus souvent cantonnées à des emplois de moindre qualité : en moyenne entre 2013 et 2015, un à quatre ans après leur sortie de formation initiale, 37 % des femmes qui travaillent occupent un emploi temporaire (contre 32 % des hommes). En outre, 24 % d'entre elles sont à temps partiel (contre 11 % des hommes), et 15 % se déclarent en situation de sous-emploi – c'est-à-dire qu'elles souhaiteraient travailler davantage – contre seulement 8 % des hommes ⁽¹⁾.

Cette inégalité, loin de se résorber au fil de la carrière, tend au contraire à s'accroître en raison des interruptions d'activité liées aux enfants, ces dernières étant bien plus fréquentes pour les femmes que pour les hommes.

Tout au long de leur vie professionnelle, les femmes demeurent ainsi plus exposées que les hommes aux contrats de travail dits « précaires » – intérim, contrats à durée déterminée (CDD) ou à temps partiel, voire combinaison de ces contrats. Ce constat est valable quel que soit le niveau de diplôme, y compris chez les cadres : en effet, bien que la part des jeunes femmes occupant un emploi de cadre soit devenue pour la première fois, en 2013, équivalente à celle des jeunes hommes, les femmes cadres restent davantage exposées aux contrats précaires, puisque 32 % d'entre elles étaient en CDD en 2013, contre seulement 20 % des hommes.

Enfin, le fameux « plafond de verre » ne cesse de freiner l'ascension professionnelle des femmes, et notamment l'accès aux postes à responsabilité.

Selon une récente note du Centre d'études et de recherche sur les qualifications (Céreq) ⁽²⁾, en France, les femmes ont ainsi 30 % de chances de moins que les hommes de devenir cadres ou d'exercer une profession intellectuelle supérieure ou une profession libérale. Elles sont également sous-représentées dans les postes de direction des trois fonctions publiques, alors qu'elles sont majoritaires dans l'ensemble de leur personnel.

Une étude de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) datant de 2017 a de surcroît démontré qu'à caractéristiques et diplômes identiques aux hommes, les femmes continuent à avoir moins de chance d'accéder aux fonctions de cadres et, quand elles sont cadres, aux fonctions de cadres encadrant ⁽³⁾.

(1) Marc Collet, Laurence Rioux, *Ibid.*

(2) Vanessa Di Paola, Arnaud Dupray, Dominique Epiphane, Stéphanie Moullet, « Accès des jeunes femmes et des jeunes hommes aux emplois cadres, une égalité trompeuse », *Céreq Bref* n° 359, octobre 2017.

(3) Marc Collet, Laurence Rioux, *Ibid.*

c. Inégalités salariales

Les inégalités dont sont victimes les femmes tout au long de leur carrière professionnelle entraînent inexorablement des inégalités de salaire entre les femmes et les hommes : alors que les femmes représentent désormais environ 48 % de la population active, la rémunération annuelle nette d'un poste de travail occupé par une femme est en moyenne inférieure de 25,7 % à celle d'un poste occupé par un homme.

Cette inégalité repose notamment sur une différence de salaire horaire net : en 2012, le salaire horaire net des femmes était inférieur de 16,3 % en moyenne à celui des hommes⁽¹⁾.

Plusieurs facteurs expliquent cet écart, au premier rang desquels figure le temps de travail des femmes, plus fractionné et davantage à temps partiel que pour les hommes.

Les caractéristiques relatives aux postes de travail (temps de travail, type de contrat), aux salariés (âge, formation) ou aux établissements qui les emploient (taille, secteur d'activité, localisation géographique) expliquent également une partie des inégalités de salaire entre les femmes et les hommes.

Selon la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), « *les inégalités salariales tiennent aussi au fait que les femmes sont davantage que les hommes employées dans les métiers les moins rémunérateurs* » : en 2012, le salaire horaire net moyen des métiers dits « féminins » était en effet inférieur de près de 19 % à celui des métiers « masculins ».

Toutefois, une partie non négligeable de l'écart de rémunération constaté demeure inexplicée, puisque « toutes choses égales par ailleurs », les femmes restent moins bien rémunérées que les hommes : cette part non expliquée de l'écart salarial reflète pour partie la discrimination salariale dont les femmes sont victimes dans la sphère professionnelle, tous secteurs confondus.

Quelle que soit leur origine, ces inégalités de salaire génèrent d'intolérables situations de précarité, voire de pauvreté chez les femmes : ces dernières représentent ainsi 70 % des 3,7 millions des « travailleurs pauvres », c'est-à-dire exerçant un emploi leur procurant un revenu inférieur à 964 euros mensuels⁽²⁾.

2. Des inégalités engendrées et amplifiées par le recours au temps partiel

Le travail à temps partiel, qui concerne principalement les femmes, représente à lui seul un facteur important d'inégalités professionnelles dans toutes leurs composantes. Or, depuis le développement significatif de cette modalité

(1) Amine Chamkhi, Fabien Toutlemonde, « *Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes* », DARES Analyses, novembre 2015, n° 082.

(2) Conseil économique, social et environnemental (CESE), « *Femmes et précarité* », février 2013.

d'adaptation du temps de travail il y a une trentaine d'années, le recours aux contrats à temps partiel n'a jamais marqué le pas.

a. Une augmentation significative du recours au temps partiel au cours des dernières décennies

Les modalités d'application du temps partiel ont été définies pour la première fois par le législateur dans les années 1970 ⁽¹⁾.

Considéré alors comme l'un des outils de la politique familiale, le travail à temps partiel permettait de s'intéresser « *aux problèmes de la travailleuse ayant des responsabilités familiales* », et d'« *harmoniser* » la vie familiale et professionnelle ⁽²⁾.

Le temps partiel a ensuite été encouragé dans les années 1980 et 1990, mais cette fois dans le cadre de la politique économique mise en place par les gouvernements successifs : la diminution de la durée du travail apparaissait en effet comme un instrument de réduction du chômage. Plusieurs incitations financières – abattement forfaitaire des cotisations employeurs et allègements de charges sur les bas salaires notamment – ont été instaurées, afin d'encourager les employeurs à recourir à cette modalité d'organisation du temps de travail.

Cette politique incitative a porté ses fruits, puisque le temps partiel s'est significativement développé au cours de ces décennies, avant de se stabiliser au début des années 2000.

(1) Notamment par la loi du 19 juin 1970, qui prévoyait des possibilités de travail à mi-temps dans la fonction publique, et par la loi du 27 décembre 1973 s'agissant du secteur privé.

(2) Mme Françoise Milewski, « *Le travail à temps partiel* », étude présentée au nom de la section du travail et de l'emploi du CESE, 6 novembre 2013.

Taux de temps partiel entre 1982 et 2011



Champ : ensemble des salariés ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes Emploi annuelles jusqu'en 2002 (EEA) et en continu au-delà (EEC) ; calculs Dares.

b. Un travail à temps partiel majoritairement féminin

Le développement du temps partiel au cours des dernières décennies a concerné majoritairement les femmes.

Ce constat vient nuancer très nettement la progression du taux d'emploi des femmes depuis les années 1970. En effet, sur les 3 831 000 emplois créés entre 1975 et 2008, les deux tiers l'ont été à temps partiel, et près de 70 % concernaient des femmes ⁽¹⁾ : la progression de la participation des femmes au marché du travail résulte donc en partie de l'essor du travail à temps partiel.

Depuis, le temps partiel est devenu le mode de travail habituel dans certains secteurs d'activités tels que le secteur de la propreté, ou celui de la grande distribution – des secteurs dans lesquels les femmes sont surreprésentées.

En conséquence, la part des femmes travaillant à temps partiel a doublé depuis 1980, passant de 15 % à 30 %. Les femmes sont désormais près de quatre fois plus souvent à temps partiel que les hommes – 30,4 % d'entre elles étaient à temps partiel en 2015, contre 7,9 % des hommes ⁽²⁾.

c. Un temps partiel encore largement subi

Environ un tiers des salariés (32 %) occupant un poste à temps partiel déclarent travailler à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein : le temps partiel est alors qualifié de « subi », par opposition au temps partiel dit « choisi ». Les femmes sont ainsi 31 % à déclarer être à temps partiel

(1) CESE, « Femmes et précarité », *Ibid.*

(2) Marc Collet, Laurence Rioux, *Ibid.*

faute d'avoir trouvé un travail à temps complet, contre 37 % des hommes travaillant à temps partiel.

Lorsque le temps partiel relève d'un choix, les raisons sont très différenciées selon le sexe. Tandis que les hommes sont beaucoup plus nombreux que les femmes à faire le choix du temps partiel pour exercer une autre activité professionnelle, suivre des études ou une formation, ou pour raison de santé ⁽¹⁾, les femmes en couple avec des enfants sont quant à elles surreprésentées parmi les personnes à temps partiel « choisi » : 34 % des femmes déclarent en effet travailler à temps partiel pour pouvoir s'occuper de leurs enfants ou d'un autre membre de la famille, contre seulement 7 % des hommes.

D'ailleurs, pour les femmes, le passage à temps partiel se produit plus fréquemment après plusieurs naissances : 31 % des mères de deux enfants et 44 % de celles ayant au moins trois enfants sont à temps partiel, alors que pour les hommes, ni le nombre ni l'âge des enfants ne sont des déterminants importants du travail à temps partiel ⁽²⁾.

Dans de nombreuses familles, le travail à temps partiel des mères représente une solution pour mieux articuler vie familiale et vie professionnelle.

Cependant, bien que le passage à temps partiel soit présenté dans ce cas comme « choisi », il résulte bien souvent d'un choix d'opportunité dans le couple lié aux inégalités professionnelles existant dès l'entrée dans le monde du travail. Dans la mesure où les femmes continuent de gagner en moyenne significativement moins que les hommes, la perte de salaire induite par le passage à temps partiel des femmes est en effet plus indolore qu'en cas de passage à temps partiel du père.

La frontière entre temps partiel « choisi » et temps partiel « subi » est ainsi bien plus imprécise qu'il n'y paraît. Ceci étant dit, quelles que soient les raisons conduisant au temps partiel, ce dernier reste un vecteur de précarité important, en particulier pour les femmes.

B. LE TEMPS PARTIEL ENFERME LES FEMMES DANS UNE SPIRALE DE PRÉCARITÉ

Dans son rapport « *Femmes et précarité* » ⁽³⁾, le Conseil économique, social et environnemental (CESE) indiquait que : « *dans le meilleur des cas, lorsqu'il est « choisi », le temps partiel introduit une discontinuité dans les cycles de vie professionnelle des femmes. Dans la pire des situations, quand il est subi, il repousse une partie des femmes actives vers le sous-emploi et constitue un réel danger pour nombre d'entre elles de sombrer dans la précarité* ».

(1) Mathilde Pak, « Le travail à temps partiel », *Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du travail, Synthèse.Stat n°4, juin 2013.*

(2) Marc Collet, Laurence Rioux, *Ibid.*

(3) CESE, « *Femmes et précarité* », *Ibid.*

1. Le temps partiel reste synonyme de précarité pour les femmes

La précarité des femmes à temps partiel s'illustre à plusieurs niveaux : elle est évidemment financière, en raison d'une moindre rémunération par rapport aux emplois à temps complet, mais elle est également sociale. Au regard de l'acquisition de droits sociaux, notamment en matière de retraite, les droits accordés aux travailleurs à temps partiel restent en effet inférieurs à ceux acquis par les salariés à temps complet. En outre, les femmes à temps partiel subissent régulièrement des conditions de travail dégradées par rapport aux salariés exerçant à temps complet.

a. Précarité financière

Les salariés à temps partiel ont évidemment un salaire mensuel plus faible que les salariés à temps plein, compte tenu du plus faible nombre d'heures travaillé. Le pouvoir d'achat des salariés à temps partiel est donc automatiquement moins élevé.

Or, cette inégalité salariale « mécanique » s'ajoute à d'autres caractéristiques propres au temps partiel. Ainsi, une plus forte proportion d'emplois à temps partiel dans les emplois non qualifiés aggrave les effets négatifs du temps partiel sur le niveau de vie des salariés, et est susceptible de faire basculer les femmes dans la précarité : 49 % des employées non qualifiées sont à temps partiel, contre 19 % des femmes cadres ⁽¹⁾.

Le faible niveau de majoration des heures complémentaires, de même que l'absence de majoration systématique des compléments d'heures prévus par avenant au contrat de travail ⁽²⁾, contribuent également à la précarité financière des femmes à temps partiel.

La moindre rémunération des salariés travaillant à temps partiel peut avoir par ailleurs des répercussions importantes sur le niveau de pension des femmes à temps partiel atteignant l'âge de la retraite.

Un document de travail du Conseil d'orientation des retraites (COR) de 2014 a ainsi montré qu'en dépit des règles de redistribution des assurés ayant toujours travaillé à temps complet vers ceux ayant connu des périodes de temps partiel, selon les cas, les périodes de temps partiel pouvaient diminuer le montant de la pension de retraite dans un rapport allant de 1,9 % à 13,5 %, selon le moment de la période de travail à temps partiel et le statut du salarié (cadre ou non-cadre) ⁽³⁾.

(1) Danielle Bousquet, Geneviève Couraud, Gilles Lazimi, Margaux Collet, « La santé et l'accès aux soins : une urgence pour les femmes en situation de précarité », Rapport du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 29 mai 2017.

(2) Cf. commentaire de l'article 3.

(3) Conseil d'orientation des retraites, « L'impact du temps partiel sur le montant de la pension de retraite : simulations sur cas types de salariés des secteurs privé et public », document n° 11, Séance plénière du 9 juillet 2014 « Carrières précaires, carrières incomplètes et retraite ».

b. Précarité sociale

La précarité financière des femmes à temps partiel s'accompagne fréquemment d'une instabilité dans l'emploi et de conditions de travail dégradées, parfois responsables d'une détérioration de la santé des travailleuses.

En premier lieu, les contrats de travail à temps partiel sont bien plus souvent instables et précaires que les contrats à temps plein : selon le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, en 2010, 37 % des contrats à durée déterminée (CDD) étaient à temps partiel, contre 17 % pour les contrats à durée indéterminée (CDI). Ces contrats précaires concernent encore majoritairement les femmes, puisque près d'une femme sur deux en CDD est à temps partiel, contre un homme sur quatre ⁽¹⁾.

Les femmes à temps partiel sont en outre davantage exposées à des conditions de travail dégradées, en particulier lorsqu'elles occupent des emplois peu qualifiés dans les principaux secteurs recourant de manière habituelle au temps partiel (commerce et grande distribution, nettoyage, services aux particuliers, hôtellerie-restauration).

Le travail à temps partiel est en effet devenu dans ces secteurs un mode de gestion à part entière de la main d'œuvre, car elle confère à l'employeur une grande flexibilité dans l'organisation du temps de travail. Or, cette flexibilité est souvent synonyme, pour les salariées à temps partiel, d'horaires atypiques, décalés ou irréguliers – travail tôt le matin ou tard le soir –, voire d'une intensification de la charge de travail.

Les représentants des syndicats de salariés auditionnés dans le cadre de la préparation des travaux de la commission ont ainsi indiqué à la rapporteure que le travail à temps partiel est souvent associé à une intensification de l'activité et du rythme des tâches. Cela peut s'expliquer notamment, dans le cas des emplois peu qualifiés et du temps partiel « subi », parce que la plus faible quotité horaire permet une intensité de travail qui ne pourrait pas être fournie pendant un temps plein pour des raisons de pénibilité.

Dans d'autres cas, cette intensification de l'activité peut signifier que le passage à temps partiel ne s'est pas traduit, en pratique, par une réduction des tâches qui leur étaient auparavant attribuées : cette situation concernerait surtout les femmes employées ou cadres choisissant de réduire leur activité d'un jour par semaine – souvent le mercredi, pour s'occuper de leurs enfants –, et qui continueraient d'effectuer sur quatre jours le travail qu'elles répartissaient jusqu'alors sur cinq journées hebdomadaires, faute d'un véritable allègement de leurs tâches par l'employeur.

(1) *Danielle Bousquet, Geneviève Couraud, Gilles Lazimi, Margaux Collet, Ibid.*

2. Le déroulement de carrière des femmes est significativement entravé par le travail à temps partiel

Facteur de précarité financière et sociale, le temps partiel représente également un frein important à l'ascension professionnelle des femmes.

Ainsi, bien que l'objectif d'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation et à la promotion professionnelles ait été rappelé à de nombreuses reprises depuis la loi « Roudy » du 13 juillet 1983 ⁽¹⁾, force est de constater que dans la pratique, les femmes, en particulier lorsqu'elles sont à temps partiel, accèdent moins facilement à la formation professionnelle, et grimpent moins haut dans l'échelle des responsabilités dans l'entreprise.

a. Un accès restreint à la formation professionnelle

D'après une étude du Céreq ⁽²⁾, la catégorie socioprofessionnelle, la nature du contrat de travail (contrat à durée déterminée ou indéterminée) ainsi que le temps de travail (temps complet ou temps partiel) influent fortement sur l'accès à la formation professionnelle au sein de l'entreprise.

La formation représentant un investissement pour l'employeur, il est en effet probable que celui-ci soit moins enclin à financer des formations pour des salariés dont l'avenir au sein de l'entreprise est plus incertain. En conséquence, « *les salariés occupant les emplois les plus stables sont également les plus formés* ».

Au total, les salariés à temps partiel sont 37 % à se former chaque année, contre 45 % des salariés à temps plein. Mais plus ils cumulent de handicaps – contrats précaires et faible niveau de qualification –, plus l'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel se referme : or, les femmes sont les principales concernées par les emplois à temps partiel précaires.

Les femmes à temps partiel rencontrent en outre davantage d'obstacles dans l'accès à la formation. Ainsi, 17 % des salariés à temps partiel et 27 % des salariés en CDD déclarent avoir dû surmonter des obstacles d'ordre financier pour accéder à la formation – contre 10 % en moyenne tous types de contrats et de catégories socioprofessionnelles confondus.

Il convient d'ailleurs de souligner que, selon les modalités actuelles d'abondement du compte personnel de formation (CPF), les travailleurs à temps partiel sont pénalisés par rapport aux salariés à temps plein, puisque le nombre

(1) L'article 2 de la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 dite « Loi Roudy » portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes disposait que toute convention de branche conclue au niveau national devait contenir obligatoirement, pour pouvoir être étendue, des dispositions concernant « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ». Il était précisé que cette égalité de traitement s'appliquait « notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi ».

(2) Céreq, « *Quand la formation continue, Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés* », 2014.

d'heures qu'un salarié à temps partiel peut acquérir sur le compte est calculé au prorata de la durée du travail – sauf si un accord de branche ou d'entreprise prévoit un mode de calcul plus favorable.

Un salarié à temps partiel accumule donc sur son compte moins d'heures de formation au fil de sa carrière qu'un salarié à temps plein : il risque ainsi de ne pas pouvoir recourir au CPF pour financer, à terme, des formations de moyenne ou longue durée – c'est-à-dire les seules lui permettant d'acquérir de nouvelles compétences et de monter en qualification.

Le suivi d'une formation, enfin, est plus contraignant pour les femmes, puisqu'elles sont 21 % à se déclarer obligées de réorganiser leur vie personnelle ou familiale pour y assister, contre 14 % des hommes. Cette contrainte pèse encore plus lourdement lorsqu'elles travaillent à temps partiel, puisqu'elles doivent alors se réorganiser dans 26 % des cas, contre 20 % lorsqu'elles travaillent à temps complet.

La conjugaison de ces différents facteurs conduit logiquement les salariées à temps partiel à renoncer davantage à la formation : les salariés à temps complet affichent ainsi une espérance annuelle de formation de 20 heures, contre 6 heures seulement pour les salariés à temps partiel ⁽¹⁾.

b. Des évolutions de carrière limitées

Les carrières des femmes, marquées par des interruptions d'activité et une pratique du temps partiel plus fréquente, se caractérisent également par une plus grande discontinuité et un moindre accès aux promotions professionnelles.

Alors que chez les hommes, à chaque tranche d'âge, le niveau de responsabilité augmente en fonction du nombre d'enfants, il n'existe à l'inverse chez les femmes aucune corrélation entre le nombre d'enfants et le fait d'exercer un poste à responsabilité : dans la tranche d'âge de 30 à 50 ans, la proportion de temps partiels s'élève ainsi à 18 % pour les femmes ayant deux enfants, et à 27 % pour celles qui en ont au moins trois. Par comparaison, dans la même tranche d'âge, 1 % des hommes cadres sont à temps partiel, quel que soit le nombre d'enfants.

Le travail à temps partiel est en partie la cause de ce décrochage observé chez les femmes, notamment chez les cadres : ainsi, 39 % des femmes cadres à temps plein sont responsables hiérarchiques, contre 27 % lorsqu'elles sont à temps partiel.

Les augmentations de salaires varient également selon le temps de travail, les femmes à temps plein bénéficiant davantage d'augmentations de salaire (16 %) que les femmes à temps partiel (11 %) ⁽²⁾.

(1) Céreq, « *Quand la formation continue, Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés* », *Ibid.*

(2) APEC, « *Femmes cadres et hommes cadres : des inégalités professionnelles qui persistent* », mars 2011.

Le temps partiel prive par ailleurs de nombreuses femmes, en particulier lorsqu'elles sont peu qualifiées, d'une communauté de travail propice aux échanges d'informations ou de bonnes pratiques, autant de facteurs qui entrent en jeu dans l'évolution de carrière. Selon le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, « *ces femmes sont dans un cercle vicieux : l'emploi précaire qu'elles occupent est bien souvent à l'origine de leur isolement social. La multiplication des temps partiels, les horaires hachés, les empêchent de nouer des liens solides dans leur univers professionnel, mais également personnel* »⁽¹⁾.

Enfin, compte tenu des caractéristiques du travail à temps partiel, qui va souvent de pair avec la précarité des contrats, les femmes à temps partiel constituent un maillon faible de la représentation syndicale.

Une récente étude de la DARES a en effet démontré que la syndicalisation est étroitement associée à la stabilité de l'emploi. La propension à se syndiquer est dès lors quasi nulle parmi les salariés en CDD (2 %), et les salariés qui travaillent à temps complet sont sensiblement plus syndiqués (12 %) que ceux qui travaillent à temps partiel (8 %) : « *un salarié à plein temps a 1,4 fois plus de chances d'être syndiqué qu'un salarié travaillant à temps partiel à secteur d'activité ou famille de métier, taille d'établissement, sexe, âge et durée de travail comparables* »⁽²⁾.

Cette moindre syndicalisation participe de l'isolement professionnel des femmes, freinant inexorablement leurs évolutions de carrière.

II. LES MESURES DE LA PROPOSITION DE LOI POUR LUTTER CONTRE LE RECOURS ABUSIF AU TEMPS PARTIEL

Le constat des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes est connu de longue date et partagé par tous.

Pourtant, en dépit de l'objectif politique affiché de promotion de l'égalité professionnelle, force est de constater que les réformes globales du droit du travail enclenchées ces dernières années vont souvent à rebours de la longue marche de réduction des inégalités professionnelles.

La réduction du recours aux contrats à temps partiel ou, à tout le moins, des effets pernicieux du temps partiel, qui devrait logiquement être un préalable aux politiques de lutte contre la précarité des femmes, a été particulièrement délaissée par les dernières réformes.

La présente proposition de loi vise en conséquence à faire en sorte que le recrutement à temps partiel devienne moins attractif pour les entreprises, afin que les femmes cessent de pâtir inéluctablement du recours devenu trop systématique à ces contrats précaires.

(1) Danielle Bousquet, Geneviève Couraud, Gilles Lazimi, Margaux Collet, *Ibid.*

(2) Maria Teresa Pignoni, « *La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique* », DARES Analyses n° 025, mai 2016.

A. LES RÉCENTES RÉFORMES DU DROIT DU TRAVAIL SONT MARQUÉES PAR D'IMPORTANTES RÉGRESSIONS EN MATIÈRE DE RÉDUCTION DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Sans crier gare, plusieurs dispositions issues des dernières réformes législatives modifiant le code du travail sont revenues sur d'importants acquis en faveur de la réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

1. Un net recul des contraintes juridiques pesant sur les entreprises et sur les branches

En premier lieu, les obligations de négociation relatives à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes ont été fortement allégées au cours des dernières réformes.

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 a ainsi renvoyé aux partenaires sociaux, *via* la négociation d'un accord de méthode, le soin de définir les négociations obligatoires au sein de l'entreprise et de la branche. Dès lors, le risque qu'un accord de méthode omette d'inscrire au rang des négociations obligatoires celle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est réel, comme l'a souligné dans son avis du 8 septembre 2017 le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CESP) relatif aux ordonnances du 22 septembre 2017.

À cette occasion, plusieurs syndicats représentatifs des salariés ont en effet déploré la possibilité d'écarter de l'agenda social, lors de la négociation d'un accord de méthode, la négociation sur l'égalité professionnelle, « *faute pour les branches comme pour les entreprises de savoir clairement sur quels thèmes et quel contenu elles doivent négocier, ou par indifférence à ce type de négociations* » ⁽¹⁾. Or, l'absence de négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes représenterait une véritable régression en matière de réduction des écarts entre les femmes et les hommes.

En second lieu, les modifications relatives à la base de données économiques et sociales (BDES) constituent une entrave importante dans la marche vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le contenu intégral de la base de données était jusqu'alors fixé par la loi et devait contenir notamment un diagnostic et une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise « *en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé*

(1) Avis du CESP du 8 septembre 2017 sur les ordonnances n° 2017-1385 à 2017-1387 relatives respectivement : au renforcement de la négociation collective ; à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ; à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale » – autant de critères permettant aux représentants du personnel de tirer les conséquences des inégalités engendrées par le travail à temps partiel dans l'entreprise.

Depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, l'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données peuvent désormais être définis par un accord d'entreprise, la seule obligation incombant aux négociateurs étant d'y inclure « *des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération* ».

La disparition de critères précis relatifs aux différences constatées entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise fait craindre, une fois de plus, une moindre attention portée à la problématique de l'égalité professionnelle lors des négociations et, en conséquence, une régression des droits des femmes dans l'entreprise, en particulier pour les salariées à temps partiel.

2. La réduction des discriminations indirectes à l'égard des salariées à temps partiel est rarement mise à l'ordre du jour de la négociation collective

Preuve – s'il en faut – que le dialogue social renâcle souvent à ériger l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en priorité, plusieurs dispositions récentes relatives au temps partiel, renvoyées par le législateur à la négociation collective, représentent de véritables régressions pour les salariés.

a. La possibilité de négocier une durée minimale de temps partiel largement dévoyée par les branches

Traduisant la volonté exprimée par les partenaires sociaux dans leur accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi ⁽¹⁾ a fixé le principe d'une durée minimale de temps partiel.

Il ne s'agissait alors pas de définir un principe immuable ne tolérant aucune exception, mais un socle minimal destiné à lutter contre la précarité résultant des faibles temps partiels tout en renvoyant à la négociation de branche le soin de l'adapter pour tenir compte des réalités économiques et sociales d'un secteur.

Force est de constater que ce principe, largement dévoyé dans la pratique, est devenu l'exception. Le plancher de vingt-quatre heures semble avoir pris l'eau au point d'être contourné par des durées minimales parfois abaissées à une ou deux heures seulement. Chaque année, le bilan de la négociation collective dressé par le ministère du travail fait état d'un nombre croissant de branches dérogeant au plancher, ce dernier relevant désormais des dispositions supplétives dans le cadre de la nouvelle hiérarchie des normes.

(1) Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

b. Les branches ne se sont pas emparées de la possibilité de négocier des majorations d'heures complémentaires

La loi du 14 juin 2013 comprenait une autre disposition relative au temps partiel : la possibilité, pour un accord ou une convention de branche étendu, de prévoir par la voie d'un avenant au contrat de travail l'augmentation temporaire de la durée du travail d'un salarié à temps partiel.

Contrairement aux heures complémentaires pouvant être effectuées par les salariés à temps partiel, les heures effectuées par un salarié dans le cadre de ce complément d'heures ne donnent pas systématiquement lieu à majoration : tout dépend si celle-ci a été prévue par la convention ou l'accord de branche instituant la possibilité de recourir au complément d'heures. Cette pratique est donc bien moins avantageuse, pour le salarié à temps partiel, que les heures complémentaires, puisqu'il doit travailler davantage pendant une période donnée, sans pour autant bénéficier automatiquement d'une compensation financière.

Or, bien que la plupart des branches professionnelles aient organisé le recours à ce nouveau dispositif, la plupart des accords de branche ne prévoit aucune majoration.

Loin d'être protectrice, la négociation collective s'est faite, dans ces deux exemples, au détriment des salariés à temps partiel. Le renvoi systématique au dialogue social prévu par les ordonnances du 22 septembre 2017 peut donc légitimement faire craindre une nouvelle dégradation des conditions d'emploi et salariales des travailleurs à temps partiel, renforçant encore davantage la précarité des femmes occupant un emploi à temps partiel.

B. QUATRE LEVIERS PEUVENT CORRIGER SANS ATTENDRE CETTE PRÉCARITÉ

La genèse des mesures contenues dans la proposition de loi a pour origine ce constat simple : l'autorégulation des acteurs par la voie du dialogue social joue dramatiquement en défaveur des femmes.

Les effets pernicieux des inégalités professionnelles persistantes entre les femmes et les hommes restent en effet trop souvent méconnus voire ignorés par les négociateurs, parmi lesquels les femmes travaillant à temps partiel sont d'ailleurs sous-représentées. Dès lors, la problématique de la réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes reste bien souvent le parent pauvre de la négociation collective, que ce soit au niveau des branches ou au sein des entreprises.

Alors que le corpus de textes législatifs déclinant l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est relativement exhaustif, l'application de ces lois laisse à désirer, notamment lorsqu'elles renvoient à la négociation collective le soin d'adapter le socle de droits prévus par la loi.

En définitive, seules les mesures contraignantes, accompagnées de sanctions dissuasives, semblent rencontrer les effets escomptés : l'on peut par exemple penser à l'instauration de quotas de femmes dans les conseils d'administration ou de surveillance des sociétés cotées et des grandes entreprises par la loi du 27 juin 2011 ⁽¹⁾ qui a permis de relever à 38 % le taux de féminisation moyen au sein de ces instances en 2016 (pour un objectif de 40 %).

Ce constat appelle donc une réponse législative déterminée et contraignante : tel est l'objet de la proposition de loi qui, sans empêcher les entreprises de recourir au travail à temps partiel, vise à les dissuader de recourir de manière disproportionnée à ce type d'emploi, à restaurer les garanties relatives au temps de travail minimal à temps partiel ou à apporter une compensation légitime aux salariés à temps partiel grâce à une revalorisation salariale des heures effectuées à temps partiel.

1. Dissuader les entreprises de recourir de manière excessive au temps partiel

Le premier volet de la proposition vise à dissuader les entreprises de recourir de manière structurelle au travail à temps partiel, comme c'est devenu le cas dans certains secteurs d'activité – entreprises de propreté, grande distribution, etc.

L'**article premier** propose ainsi de diminuer de 20 % le montant de la réduction de cotisations sur les bas salaires prévue par le code de la sécurité sociale.

Il est proposé d'appliquer cette réduction aux seules entreprises d'au moins vingt salariés employant habituellement, sur une année civile, au moins 20 % de salariés à temps partiel : ceci permet de ne pas pénaliser les très petites entreprises, pour lesquelles la proportion de 20 % de salariés à temps partiel pourrait être rapidement atteinte en raison de leur faible effectif.

2. Restaurer le principe d'une durée minimale de travail à temps partiel hebdomadaire

Le deuxième volet de la proposition vise à refaire du socle minimal de vingt-quatre heures hebdomadaires le principe du temps partiel, sans revenir sur la possibilité accordée à la négociation de branche d'y déroger.

L'**article 2** prévoit ainsi la majoration des heures effectuées lorsque la durée de travail à temps partiel est inférieure au plancher de vingt-quatre heures. Le taux de cette majoration sera de 25 % ou 50 %, selon que la durée de travail est supérieure ou inférieure ou égale à quinze heures par semaine. Ce même second taux de 50 % s'appliquera aux heures effectuées dans le cadre d'une durée quotidienne de travail inférieure à deux heures.

(1) 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.

Il s'agit ainsi de responsabiliser les branches procédant à un abaissement manifeste du plancher en garantissant une moindre précarité pour les salariés concernés.

3. Améliorer les contreparties financières aux heures complémentaires et compléments d'heures prévus par avenant

Le troisième volet de la proposition s'attaque à une discrimination indirecte inscrite dans le code du travail, en matière de rémunération des heures complémentaires et des compléments d'heures prévus par avenant.

En l'absence de majoration prévue par une convention ou un accord de branche étendu, les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel sont en effet majorées de 10 % ou 25 % – selon le nombre d'heures effectuées – contre 25 à 50 % pour les heures supplémentaires effectuées par les salariés à temps complet. Cette différence de majoration ne trouvant aucune justification objective, l'**article 3** propose de revaloriser de 10 à 25 % le taux de majoration minimum de chaque heure complémentaire effectuée par un salarié à temps partiel, dès la première heure.

Le même article 3 propose en outre de rendre obligatoire la majoration salariale des heures effectuées par un salarié à temps partiel dans le cadre d'un avenant au contrat de travail, et de revaloriser de 25 à 50 % le taux minimum de majoration salariale des heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par cet avenant.

L'objectif poursuivi par ces dispositions est triple. Il vise, d'une part, à dissuader les entreprises de recourir aux compléments d'heures par avenant, facteurs d'une grande insécurité pour les salariés et non compensés financièrement, et d'autre part, à garantir aux salariés acceptant d'effectuer des heures complémentaires ou la modification de leur contrat de travail une juste contrepartie financière. Cet article permet, en outre, de mettre un terme aux inégalités entre les salariés, selon qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel.

4. Revaloriser la prime de précarité pour les contrats à durée déterminée à temps partiel

Le quatrième et dernier volet de la proposition tire directement les conséquences de la précarité particulièrement forte subie par les salariés exerçant leur temps partiel dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD).

Pour ce faire, l'**article 4** prévoit de doubler le montant de la prime de précarité versée au salarié à l'issue de son CDD, lorsque ce dernier est à temps partiel.

Le montant de cette prime sera ainsi porté à 20 %.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I. DISCUSSION GÉNÉRALE

La commission examine, sur le rapport de Mme Huguette Bello, la proposition de loi visant à lutter contre la précarité professionnelle des femmes (n° 586) au cours de sa séance du mercredi 21 février 2018.

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Mes chers collègues, l'ordre du jour appelle la discussion de la proposition de loi de Mmes Marie-George Buffet et Huguette Bello et plusieurs de leurs collègues visant à lutter contre la précarité professionnelle des femmes.

Mme Huguette Bello, rapporteure. Je vous remercie, madame la présidente, de nous accueillir dans votre commission.

Mes chers collègues, 216 ans : voilà le nombre d'années qui nous sépare de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, attendue à l'horizon 2234. Plus grave encore, selon les mêmes données du Forum économique mondial, la France occupe une consternante 129^{ème} place mondiale sur 144 pays en matière d'égalité salariale.

Pourtant, l'objectif de réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes a été solennellement réaffirmé à maintes reprises depuis des décennies : pas moins de huit lois s'attaquant à ces inégalités se sont succédé en trente ans, depuis la loi Roudy de 1983.

Pourquoi alors la France, pays des droits de l'Homme, n'est-elle pas encore devenue le pays de l'égalité entre les femmes et les hommes ? Pourquoi les grandes réformes et déclarations au fil des législatures n'ont-elles pas remédié efficacement à ces inégalités devenues insupportables ? Ces questions pourraient décourager. Mais, comme elle n'est en rien une fatalité, cette situation vient au contraire renforcer notre détermination sans faille à corriger les inégalités qui marquent encore la moitié de l'humanité.

La proposition de loi que je présente aujourd'hui, au nom du groupe de la Gauche démocrate et républicaine, part d'un principe simple : les mots seront toujours trop faibles pour parler de l'inégalité entre les femmes et les hommes. Il faut donc agir concrètement en partant des situations de droit et de fait qui génèrent aujourd'hui le plus de précarité.

L'inégalité professionnelle est aujourd'hui protéiforme. Nous ne pouvons qu'être frappés de constater qu'une grande partie des inégalités professionnelles se forme avant même l'entrée sur le marché du travail, et lors des premiers mois d'activité. Ainsi, les femmes s'orientent encore majoritairement vers des filières moins rémunératrices malgré leurs meilleurs résultats scolaires. Mais même à filière égale, les femmes obtiennent des premières rémunérations inférieures dans

le cadre de contrats instables et d'un accès réduit aux postes à responsabilités. Ces écarts ne cessent ensuite de se creuser tout au long de la carrière.

Le temps partiel en particulier reste l'un des principaux vecteurs de ces inégalités et génère une précarité intolérable chez les salariés qui n'ont pas d'autre choix que d'accepter ce type de contrat, souvent précaire. Le présent texte choisit donc délibérément de ne pas multiplier les points d'entrée : il apporte une réponse concrète à la question du temps de travail, devenue le point d'achoppement de l'égalité professionnelle. Aujourd'hui, le temps partiel concerne à 82 % des femmes. Loin de peser uniquement sur le salaire et le déroulement des carrières, il a des répercussions directes sur l'ensemble des droits sociaux et sur les conditions de travail des salariés. En matière de formation professionnelle par exemple, un contrat à temps partiel restreint l'accès à la formation, ne serait-ce que par l'abondement au prorata du compte personnel de formation, et lorsqu'une formation est suivie par une femme, il s'agit bien plus souvent d'adaptation au poste que d'acquisition de nouvelles qualifications.

En matière de retraite également, tout le monde le sait, la moindre cotisation des salariés à temps partiel pèse directement sur l'acquisition des droits sans que notre système de droits familiaux et conjugaux ne vienne compenser effectivement ces écarts. De nombreuses études ont par ailleurs démontré que les salariés à temps partiel ont des conditions de travail très dégradées, en raison des horaires atypiques et irréguliers qui leur sont imposés et qui vont souvent de pair avec une cadence de travail supérieure à celle demandée aux salariés à temps plein. Ce recours au temps partiel est d'autant plus préoccupant pour les femmes qu'il est croissant et subi. Croissant, car la part des femmes travaillant à temps partiel a doublé depuis les années 80 ; subi, car une proportion considérable de femmes déclarent occuper leur emploi à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein, alors même qu'elles sont disponibles pour travailler à temps plein.

Les dernières réformes n'ont par la suite fait qu'aggraver cette situation qui reste le facteur d'une précarité sociale et financière pour les salariés concernés. Le contournement systématique des garanties apportées au temps partiel se constate à la fois par le droit et par les faits.

S'agissant du droit, le plancher de vingt-quatre heures dont nous allons sans doute beaucoup parler tout à l'heure, durée minimale de temps partiel hebdomadaire fixée en 2013 par les partenaires sociaux, a pris l'eau. La nouvelle hiérarchie des normes a consacré le renvoi de ce plancher à l'ordre supplétif, en faisant ainsi un principe par défaut. La possibilité pour l'accord d'entreprise de déroger à l'accord de branche en matière de garanties applicables au temps partiel se traduira par des protections encore plus inégales et aléatoires.

Plus grave encore, des évolutions législatives récentes sont venues banaliser des pratiques jusqu'alors assimilées par la Cour de cassation à de la fraude. Tel est le cas des compléments d'heures possibles dans le cadre d'un

avenant individuel au contrat de travail. Jugée frauduleuse par le juge, cette pratique a été légalisée par la suite, bien qu'elle constitue un contournement clair de la durée inscrite dans le contrat.

S'agissant des faits ensuite, le bilan de la négociation collective dressé chaque année par le ministère du travail fait état d'un contournement systématique du socle minimal de vingt-quatre heures, seule une branche ayant choisi de ne pas l'abaisser. Chaque année, les publications de la Direction générale du travail montrent ainsi le nombre croissant de branches dérogeant au socle des vingt-quatre heures dans des proportions insoutenables. Exemple paradigmatique, la branche des acteurs du lien social et familial permet la conclusion de contrats à temps partiel pour une durée d'une heure hebdomadaire seulement. Par ailleurs, six branches autorisent aujourd'hui des contrats d'une durée minimale de deux heures.

Les garanties que le législateur avait souhaité apporter au temps partiel semblent donc largement dévoyées, au point que le recours à ces contrats constitue aujourd'hui dans de nombreux cas ce que l'on appelle une discrimination indirecte. Les auditions que j'ai menées dans le cadre de la présente proposition de loi ont permis de faire émerger ce concept qui se définit comme la mise en œuvre d'une norme ou d'une pratique qui peut apparaître neutre pour l'entreprise mais qui aura en réalité un impact discriminatoire.

Nous constatons aujourd'hui que le code du travail produit de la discrimination indirecte à l'encontre des salariés à temps partiel en général, et des femmes en particulier. Cela place la France dans une situation clairement contraire au droit de l'Union européenne. Je présenterai donc un amendement visant à inscrire dans le code du travail ce principe d'illégalité des discriminations indirectes qui trouvera particulièrement à s'appliquer dans le cadre du temps partiel.

Le dévoiement du temps partiel laisse émerger un second constat tout aussi dramatique : l'autorégulation du recours au temps partiel par les partenaires sociaux s'est faite au détriment des femmes. Qu'il s'agisse de la fixation d'un socle minimal ou de la majoration des compléments d'heures, la négociation de branche n'a pas offert aux salariés les plus précaires des garanties pourtant largement reconnues comme indispensables.

Comprenons-nous bien : l'enjeu n'est pas de revenir ici sur la confiance faite à la négociation collective, qui reste bien sûr fondamentale pour prendre en compte les réalités économiques et sociales d'un secteur. Il s'agit uniquement de restaurer des filets de sécurité lorsque les protections apportées aux salariés à temps partiel s'effondrent. Seules des garanties effectives permettront d'apporter une réponse adaptée à la précarité des petits temps partiels encore largement subis.

Pour y répondre, quatre propositions concrètes sont formulées dans cette proposition de loi. Il s'agit de quitter les déclarations de principe ou les batteries de mesures législatives et réglementaires qui ne s'appliquent pas. Dans l'attente d'un plan d'action, annoncé par le Gouvernement, ce dont nous ne pouvons que

nous réjouir, il faut marquer dès aujourd'hui notre engagement le plus complet à lutter contre la précarité professionnelle des femmes.

Quatre leviers sont actionnés dans le cadre des contrats à temps partiel.

Le premier volet de la proposition vise non pas à pénaliser mais à dissuader les entreprises de recourir de manière structurelle au travail à temps partiel, comme c'est devenu le cas dans certains secteurs d'activité, par exemple dans les entreprises de propreté et la grande distribution. C'est ainsi que l'article 1^{er} propose de diminuer de 20 % le montant de la réduction de cotisations sur les bas salaires prévue par le code de la sécurité sociale.

Le deuxième volet de la proposition vise à refaire du socle minimal de vingt-quatre heures hebdomadaires le principe du temps partiel, sans revenir sur la possibilité accordée à la négociation de branche d'y déroger. L'article 2 prévoit ainsi la majoration des heures effectuées lorsque la durée de travail à temps partiel est inférieure au plancher de vingt-quatre heures.

Le troisième volet de la proposition s'attaque aux discriminations indirectes que constituent la faible majoration des heures complémentaires et l'absence de majoration systématique des compléments d'heures prévus par avenant.

L'article 3 propose de revaloriser de 10 à 25 % le taux de majoration minimum de chaque heure complémentaire effectuée par un salarié à temps partiel dès la première heure, tout en rendant obligatoire le principe d'une majoration des heures effectuées par un salarié à temps partiel dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail.

Le quatrième et dernier volet de la proposition tire directement les conséquences de la précarité particulièrement forte subie par les salariés exerçant leur temps partiel dans le cadre d'un contrat à durée déterminée. Pour ce faire, l'article 4 prévoit de doubler le montant de la prime de précarité versée aux salariés à l'issue de son contrat à durée déterminée (CDD) lorsque ce dernier est à temps partiel.

En conclusion, mes chers collègues, je vous invite à soutenir la lutte contre la précarité professionnelle des femmes en votant ce texte. Je renouvelerai évidemment cette invitation à agir concrètement contre les inégalités entre les femmes et les hommes à l'occasion de l'examen de ce texte le 8 mars, journée internationale des femmes. Vous le savez, nous croisons tous les jours dans les couloirs de l'Assemblée des personnes qui travaillent dix-neuf heures, quinze heures. Ce sont des personnes, pas des ombres. Voilà pourquoi nous devons légiférer, nous devons nous occuper de ce bataillon de femmes qui occupent 82 % des emplois à temps partiel.

Mme Claire Pitollat. Madame la rapporteure, nous partageons tous le constat des problématiques que vous avez exposées. Cependant, la méthode et les solutions proposées sont discutables. Il y a d'une part la problématique des

inégalités professionnelles entre femmes et hommes, et d'autre part celle de la précarité professionnelle.

Le temps partiel subi est une illustration du travail précaire. Plusieurs réformes sont d'ailleurs venues encadrer l'emploi à temps partiel. Toutefois, le tour de vis supplémentaire que vous proposez menace de rompre l'équilibre entre l'embauche effective et la protection de l'emploi. Vos mesures contraignantes qui visent à inciter les employeurs à renoncer à l'emploi à temps partiel en pesant notamment sur la compétitivité risquent ainsi de détruire l'emploi plutôt que d'en créer.

Plus encore, votre proposition va à l'encontre même de l'objectif recherché d'égalité femmes-hommes. Tous les temps partiels ne sont pas subis, certains sont synonymes de progrès social et permettent de concilier vie professionnelle et vie personnelle. D'autres encore sont inhérents à la nature de l'activité professionnelle elle-même. Le dialogue social permet aujourd'hui et permettra davantage demain aux branches, grâce aux ordonnances, de trouver des solutions adaptées. En cela, nous devons continuer le travail de réformes que nous avons entrepris avec le Gouvernement.

Le projet de loi de lutte contre les violences faites aux femmes contribuera à faire évoluer les mentalités sur l'égalité des sexes. La ministre du travail va très prochainement annoncer un plan de lutte contre les inégalités salariales pour résorber cet écart de 9 % à poste équivalent que rien ne justifie.

Les partenaires sociaux travaillent également à définir la formation professionnelle de demain car la compétence est la seule protection efficace.

Enfin, la réforme de l'assurance chômage permettra de responsabiliser les entreprises quant à la pérennité et à la stabilité de l'emploi.

En conclusion, si vous soulevez des problématiques partagées unanimement, qui constituent des enjeux majeurs et urgents, les mesures que vous proposez nous semblent inadaptées et potentiellement contre-productives.

M. Stéphane Viry. Agir sans relâche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une nécessité. Or cette question, force est de le reconnaître et de le déplorer, n'est toujours pas réglée, en dépit d'une surproduction législative depuis quelques années.

Nous comprenons votre démarche législative qui vise à la rendre plus protectrice pour les salariés, parce que le temps partiel subi est une réalité et qu'il concerne un public de femmes peu qualifiées, ce dont on ne peut se satisfaire, parce que la promesse faite par nos collègues socialistes au cours du précédent quinquennat pour protéger ce public est un échec. Le seuil minimal des vingt-quatre heures est en effet inappliqué et inapplicable, et les négociations de branche en sont l'illustration la plus éclatante.

Nous savons que la manière forte, si vous me permettez l'expression, a fait ses preuves. Nous n'avons pas hésité à introduire des sanctions dans la loi Woerth pour encourager la négociation collective ou l'absence de plan d'action. Nous n'avons pas hésité à instaurer des obligations fortes dans la loi Copé-Zimmermann qui porte aujourd'hui ses fruits. C'est pourquoi votre logique est parfaitement recevable. En revanche, nous avons un doute sur son efficacité. Vous touchez effectivement à la compétitivité des entreprises, ce qui risque d'entraîner la disparition d'une partie des emplois, alors qu'il s'agit d'emplois du secteur tertiaire non délocalisables.

Par ailleurs, même si le temps partiel subi est une réalité, il est difficile de mettre tous les emplois partiels dans le même sac. Combattre le temps partiel en augmentant le coût du travail me semble risqué parce que pour protéger ces femmes, il faut aussi protéger leurs emplois et éviter d'encourager le travail au noir, notamment dans le secteur des services à la personne, et parce que la négociation de branche sur la durée minimale traduit aussi une réalité organisationnelle de certains secteurs.

L'économie n'est pas une matière administrée ; elle répond à des impératifs que la loi ne peut encadrer. C'est pourquoi nous pensons qu'il faut réfléchir à la question autrement. Plutôt que de sanctionner, il faut accompagner, redonner du pouvoir d'achat *via* l'exonération fiscale et sociale des heures complémentaires et permettre aux entreprises d'être compétitives, ce qui est de la responsabilité des partenaires sociaux et du législateur. Les orientations retenues dans le futur projet de loi sur la formation professionnelle seront déterminantes à cet égard.

Mme Michèle de Vaucouleurs. La proposition de loi du groupe GDR prend appui sur le fait que le temps partiel est le plus souvent un temps de travail subi, assorti d'une rémunération réduite et donc insuffisante pour faire face aux charges du quotidien. Elle trouve aussi sa justification dans le fait que ce temps de travail partiel subi concerne le plus souvent des femmes.

La réalité des chiffres vient confirmer ces éléments de contexte puisque, sur 4,6 millions de personnes salariées à temps partiel, 3,7 millions sont des femmes ; 31 % des femmes salariées sont à temps partiel, contre seulement 7 % des hommes ; et deux tiers des travailleurs pauvres sont des femmes.

Certes, la société a bien évolué depuis plusieurs décennies. Le développement de l'offre de garde, la contraception, l'amélioration du niveau de scolarisation des filles ont permis aux femmes de prendre progressivement toute leur part dans la vie professionnelle. Toutefois, elles restent encore très largement contributrices des tâches ménagères et en première ligne de l'éducation des enfants, et se retrouvent le plus souvent dans des métiers peu prisés par les hommes, dans des secteurs d'activité moins bien rémunérés.

La proposition de loi entend décourager le recours au temps partiel en rendant son coût moins attractif, jugeant par la même occasion que les employeurs

recourront davantage au temps plein. Le risque est que les employeurs fassent le choix d'embaucher autrement, en privilégiant l'intérim au contrat à durée indéterminée (CDI), voire la non-embauche plutôt que l'embauche à temps plein escomptée. Les mesures inscrites dans cette proposition peuvent donc s'avérer contre-productives.

Le Gouvernement a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes un objectif prioritaire du quinquennat. L'inégalité salariale est en partie liée aux emplois à temps partiel, mais c'est un ensemble de mesures qui permettront de réduire le travail précaire, dont des observatoires des inégalités, des guides de bonnes pratiques à l'usage des très petites entreprises et des petites et moyennes entreprises (TPE-PME), la lutte contre les stéréotypes et l'accès à la formation. Lutter contre le travail précaire est aussi un moyen de réduire les risques psychosociaux qui pèsent sur les femmes, lesquelles en se sentant moins valorisées sont aussi plus vulnérables.

Toutes les discussions que nous pourrons avoir ensemble susceptibles de faire avancer la situation sont bienvenues. Toutefois, la présente proposition de loi ne nous paraît pas être de nature à produire les effets bénéfiques souhaités. Nous ne pourrons donc pas la voter.

Mme Nicole Sanquer. La présente proposition de loi vise à corriger les inégalités professionnelles que subissent les femmes encore à ce jour. Les femmes sont celles qui sont le plus embauchées en temps partiel, parce qu'elles veulent ou doivent concilier vie professionnelle et vie familiale. Cela est dû également à une ancienne politique sur le congé parental qui favorisait davantage le temps partiel.

Pour les moins diplômées, le temps partiel a tendance à s'inscrire de façon durable dans le parcours professionnel. De ce fait, elles connaissent plus facilement des périodes d'inactivité ainsi que des conditions de travail plus compliquées et précaires. Je tiens ici à souligner la situation des territoires ultramarins marquée par des taux de chômage nettement plus élevés que dans l'Hexagone, avec un nombre particulièrement important de chômeuses de longue durée en Guyane, Guadeloupe, Martinique et Polynésie française. Il est donc urgent d'agir.

Je vous remercie d'avoir pris l'initiative de vous pencher sur les conditions professionnelles des femmes en luttant contre les inégalités salariales et la précarité que malheureusement beaucoup d'entre elles subissent. Pour autant, nous sommes réservés sur le dispositif que vous proposez, qui risque d'avoir l'effet inverse de celui recherché. Sanctionner financièrement les entreprises qui embauchent à temps partiel pour les inciter à embaucher à temps plein aurait pour conséquence d'augmenter le coût du travail, en particulier pour les PME. Pénaliser les entreprises embauchant une personne à temps partiel ne constitue donc pas une réponse adaptée, d'autant qu'il peut s'agir d'un temps partiel choisi. Cette mesure risquerait par ailleurs d'avoir des effets négatifs sur le niveau de l'emploi de l'ensemble des actifs.

Aux côtés de politiques publiques ambitieuses de développement des dispositifs de garde d'enfants et de congés parentaux, il est nécessaire de sensibiliser les entreprises elles-mêmes à ces enjeux, afin d'encourager la mise en place de services de garde d'enfants et de formules d'aménagement du temps de travail. En conséquence, le groupe UDI, Agir et Indépendants s'abstiendra sur cette proposition de loi.

M. Jean-Hugues Ratenon. Je tiens tout d'abord à saluer le travail réalisé par ma collègue Huguette Bello, dont l'engagement constant dans la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes éclaire et honore tout un parcours politique.

J'insisterai sur certains points que Mme la rapporteure a déjà livrés à notre réflexion, tant dans l'exposé des motifs de cette proposition de loi que dans le rapport qui complète ce travail.

En quarante ans, la France a voté huit lois relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes. Partant de ce constat, certains nous diront que tout va bien et que l'égalité est en marche. Et pourtant, les faits sont têtus. Aujourd'hui encore, les femmes restent très loin des conditions matérielles d'existence des hommes. Par exemple, alors qu'elles représentent 48 % de la population active, les femmes occupent 82 % des emplois à temps partiel.

Par ailleurs, il est toujours bon de rappeler qu'à emploi égal et qualification égale, une femme gagne 10 % de moins qu'un homme. Au regard de cette situation qui nous place, comme l'a dit Mme la rapporteure, au 129^{ème} rang mondial sur 144 pays en matière d'égalité salariale, il est plus que nécessaire que nous prenions des mesures fortes et concrètes.

Les dispositions contraignantes proposées dans ce texte semblent aller dans le bon sens. Ce texte étant cohérent avec les propositions de La France insoumise, nous le voterons avec plaisir.

Mme Hélène Vainqueur-Christophe. Je tiens à saluer l'initiative de nos collègues, notamment de Mme Huguette Bello qui propose de renforcer les dispositifs de lutte contre la précarité au travail, non seulement pour les femmes trop souvent touchées par le temps partiel subi ou les contrats courts, mais aussi pour l'ensemble des salariés.

Au vu des caractéristiques du marché du travail ultramarin que vous connaissez tous, vous comprendrez la résonance que ce texte peut avoir chez nous. Il fait par ailleurs écho aux mesures fortes prises lors du précédent quinquennat en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et pour revaloriser la valeur travail et renforcer la sécurisation des salariés.

À l'heure où le Gouvernement a engagé une vaste libéralisation du marché du travail au détriment des droits des salariés, l'adoption de ce texte ne peut être que salutaire. Et même si je ne doute pas que le débat démocratique sera une

nouvelle fois tronqué en séance publique par la majorité, il est utile que notre commission se prononce sur ces propositions.

Sur le recours abusif au temps partiel qui revêt un caractère structurel dans certaines branches, nous sommes naturellement favorables à un alourdissement des pénalités infligées aux entreprises, comme le prévoit l'article 1^{er}. Et si cette proposition de loi n'arrive malheureusement pas à son terme, madame la présidente, nous aurions souhaité que notre commission mette en place une mission flash afin de disposer de données précises sur le sujet et ainsi bien légiférer.

Alors que les contrats zéro heure séduisent une grande partie de l'Europe, nous sommes favorables à un encadrement de la durée minimale du travail. C'est la raison pour laquelle nous serons également pour la majoration des heures pour les contrats de moins d'un jour par semaine, comme le prévoient les articles 2 et 3.

Enfin, nous sommes extrêmement favorables à l'article 4 qui prévoit la majoration de 20 % de la prime de précarité pour les CDD à temps partiel, d'autant que la négociation en cours entre les partenaires sociaux sur l'assurance chômage bute justement sur la taxation des contrats courts. L'adoption d'une telle mesure serait un signal fort envoyé par notre assemblée aux syndicats de salariés dans la bataille engagée avec le patronat. C'est pourquoi le groupe Nouvelle Gauche votera cette proposition de loi.

M. Pierre Dharréville. Je voudrais à mon tour saluer le travail accompli par Huguette Bello. Vous ne serez pas surpris que je soutienne cette proposition de loi.

Aujourd'hui encore, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est de 25,7 % tous contrats confondus. Pour les seuls emplois à temps plein, ce taux est de 16 %. La France est au 129^{ème} rang mondial sur 144 pays en matière d'égalité salariale, selon le rapport du Forum économique mondial, ce qui est évidemment intolérable.

Nous voyons bien que nous ne pouvons déléguer la politique publique en la matière au bon vouloir des entreprises. Il faut donc plus que jamais agir sur ces temps partiels subis qui sont nombreux. En France, un tiers des femmes déclarent subir leur temps partiel, 10 % d'entre elles étant en situation de précarité professionnelle.

Pour tendre vers l'égalité salariale, il faut combattre ce temps partiel subi. C'est pourquoi nous avons proposé d'instaurer des dispositifs pour lutter contre le recours excessif au temps partiel. Parfois, il est éloquent et nous avons les moyens de le limiter en garantissant le seuil minimal de vingt-quatre heures hebdomadaires travaillées, et d'améliorer la rémunération des personnes en temps partiel en majorant les heures complémentaires et la prime de précarité pour inciter à la création de véritables emplois stables.

Ainsi, nous voyons bien que la grande distribution recourt massivement au temps partiel et que les mesures incitatives prises jusqu'à présent ont produit des

effets plus que douteux sur la politique salariale et la politique d'emploi menées dans ce secteur, comme en témoigne l'actualité. S'en remettre au bon vouloir des entreprises, à l'autorégulation, n'est pas suffisant pour redresser la situation et permettre à notre pays d'occuper un meilleur rang dans le classement que j'ai évoqué. De fait, 60 % des entreprises soumises à l'obligation de négocier n'ont ni accord ni plan d'action en matière d'égalité professionnelle.

Cette proposition de loi est un texte de bon sens, qui luttera efficacement contre la précarité professionnelle des femmes et sera même bénéfique pour les finances publiques, puisqu'il contribuera à faire rentrer davantage de cotisations dans les caisses. Pour ces différentes raisons, le groupe GDR vous invite à voter ce texte.

Mme Gisèle Biémouret. Tout d'abord, je remercie notre collègue Huguette Bello pour cette proposition de loi qui a le mérite de soulever la question des travailleurs pauvres, dont l'immense majorité est composée de femmes. Malgré les avancées du quinquennat précédent – je pense en particulier à la loi de 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes –, ces dernières forment la majorité des personnes en situation de précarité. Du reste, ce sont également les femmes qui interviennent auprès des personnes âgées et handicapées, souvent dans le cadre d'un temps partiel.

Rappelons quelques chiffres : les femmes représentent 53 % des personnes pauvres, 70 % des travailleurs pauvres, elles occupent 82 % des emplois à temps partiel et représentent 85 % des chefs de famille monoparentale.

Il me paraît urgent de dresser un bilan quantitatif du temps partiel. Il est en effet indispensable que nous disposions de données fines pour améliorer le dispositif législatif. Je n'ose pas proposer la création, à cette fin, d'une mission flash puisque nous avons vu, avec la proposition de loi de M. Dharréville, quelles suites leur sont données...

L'égalité professionnelle et le renforcement des droits sociaux ont été déclarés grandes causes nationales. Je ne voudrais pas que les femmes soient oubliées, d'autant que, je le répète, ce sont elles qui, pour la plupart, interviennent auprès des personnes handicapées et âgées. Ces femmes invisibles rendent quotidiennement des services importants à la société.

En conclusion, ne pensez-vous pas, madame la rapporteure, qu'il faudrait mieux former aux enjeux de l'égalité professionnelle les acteurs des négociations de branche et des négociations professionnelles ?

Mme Josiane Corneloup. Cette proposition de loi a le mérite de nous permettre de nous pencher sur un problème, hélas ! récurrent, la précarité professionnelle des femmes, que les différentes lois qui se sont succédé, notamment celles de 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, ne sont pas parvenues à traiter efficacement.

Les auteurs de la proposition de loi se focalisent sur ce qu'ils estiment être la cause principale de cette inégalité : le travail à temps partiel. Ils entendent donc empêcher les employeurs d'embaucher plus de 20 % de salariés à temps partiel, en réduisant le cas échéant les baisses de charges sur les bas salaires dont ils bénéficient. Toutefois, je m'interroge sur le plafond retenu. Ces 20 % correspondent-ils à une moyenne établie en prenant en compte l'ensemble des secteurs d'activité ? Si tel est le cas, il faut préciser que la part du recours au temps partiel varie selon le secteur considéré : elle est ainsi de 6 % dans l'industrie, alors qu'elle est de 46 % dans les activités de service. Il est donc à craindre qu'un plafond de 20 % soit inefficace dans les secteurs où le temps partiel représente moins de 20 % des emplois !

Par ailleurs, on ne peut nier que les femmes occupent 80 % des emplois à temps partiel. Mais de quel temps partiel parle-t-on ? Du temps partiel lors de l'entrée sur le marché de l'emploi, qui représente 16 % du total, du temps partiel tardif ou du temps partiel transitoire ? Le temps partiel n'est pas uniforme et recouvre des réalités différentes. On sait par ailleurs qu'il peut être choisi pour des raisons liées à des parcours et à des contextes familiaux spécifiques.

En outre, sur le plan de l'efficacité, il n'est pas interdit de penser que la menace financière aura un impact négatif sur les entreprises qui fonctionnent majoritairement avec des temps partiels, non par gaieté de cœur, mais pour tenter de subsister sur le marché dans un contexte économique tendu. La logique des sanctions doit inciter sans braquer. La stagnation de la situation salariale depuis l'entrée en vigueur des deux dernières lois incite à davantage de prudence, car elle montre la limite d'une approche purement répressive. Il me semble que l'incitation pourrait passer également par des impulsions volontaristes. En effet, 20 % des femmes déclarent vouloir monter leur entreprise ; il faut les y aider, en favorisant des modes de garde adaptés et en permettant de garantir leurs investissements.

Mme Éricka Bareigts. Je veux tout d'abord saluer le travail de Mme Bello et la constance avec laquelle elle mène ce combat important.

Si, selon l'INSEE, la part des personnes à temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage est plus élevée chez les hommes que chez les femmes, le nombre des personnes occupant un emploi à temps partiel subi est trois fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Le sous-emploi frappe surtout les femmes peu qualifiées ; il est massif, quoique très probablement sous-évalué, et touche fréquemment les mères de famille monoparentale dont la situation financière est fragile.

De fait, pour assumer les charges qui leur incombent, les mères de famille monoparentale peu qualifiées sont bien souvent amenées à accepter des contrats de travail qui ne correspondent pas à leurs attentes. Or, le sous-emploi s'avère éprouvant non seulement pour ces femmes qui aimeraient travailler davantage, s'épanouir professionnellement et bénéficier de revenus plus confortables, mais aussi pour leurs enfants. Si l'on fixe le seuil de pauvreté à 50 % du revenu médian,

les familles monoparentales pauvres représentent près de 1,2 million d'individus. Dans plus de 80 % des cas, il s'agit d'une mère et de ses enfants.

La lutte contre les formes atypiques et précaires de travail est donc un impératif, tant pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes que pour assurer aux familles monoparentales une sortie durable de la pauvreté. Lutter contre la précarité professionnelle des femmes et des mères, c'est aussi empêcher la pauvreté de croître dans les années à venir. Aussi, je vous remercie, madame la rapporteure, d'avoir voulu apporter une réponse à ces mères de famille et à leurs enfants, qui vivent une situation violente.

M. Brahim Hammouche. Si les femmes représentent aujourd'hui environ 48 % de la population active, elles sont toujours aussi nombreuses à occuper des emplois précaires, puisqu'elles occupent 82 % des emplois à temps partiel et représentent deux tiers des travailleurs pauvres. En outre, à contrats, diplômes, expériences et responsabilités égaux, une femme gagne en moyenne 10 % de moins qu'un homme. Beaucoup de femmes ont connu des périodes de chômage – près de 26 % – et d'inactivité de longue durée, des carrières descendantes et des changements d'emploi. Dans ce groupe de salariés, 62 % sont des femmes.

Cependant, en limitant le recours au temps partiel, la proposition de loi qui nous est soumise accroîtrait ces inégalités et précariserait les femmes, car le temps partiel est souvent choisi et non subi. Du reste, la cause des inégalités professionnelles entre femmes et hommes ne réside pas uniquement, selon moi, dans la structure du marché de l'emploi. En effet, l'anthropologie sociale témoigne de la persistance d'une certaine domination masculine – pour citer Pierre Bourdieu – profondément ancrée dans le monde du travail. C'est pourquoi le groupe MODEM et apparentés ne votera pas cette proposition de loi.

Mme Laëtitia Romeiro Dias. Partageant entièrement l'avis de Claire Pitollat, qui s'est exprimée au nom de notre groupe, je ne reprendrai pas les arguments qu'elle a développés pour montrer que, si le constat qui est à l'origine de cette proposition de loi est incontestable, les solutions proposées seraient inefficaces, voire contre-productives. Je tiens simplement à souligner combien les deux propositions de loi du groupe GDR sont incohérentes, puisque la première vise notamment à faciliter le temps partiel choisi pour les aidants alors que la seconde tend à dissuader les employeurs de recourir au temps partiel.

Mme la rapporteure. Je vous remercie tous d'avoir enrichi le débat par vos contributions. Je salue la volonté du Gouvernement de faire de l'égalité hommes-femmes l'objectif prioritaire du quinquennat et le projet de Mme Pénicaud de combler, d'ici à 2021, l'écart salarial de 9 %, à poste égal, entre les femmes et les hommes. Toutefois, cet écart ne concerne qu'une catégorie de personnes ; si l'on prend en compte l'ensemble des salariés, il atteint 25,7 % ! J'ajoute que, si tous les temps partiels ne sont pas subis, ceux qui sont choisis sont bien souvent la conséquence d'inégalités entre les hommes et les femmes. Ces dernières représentent 70 % des travailleurs pauvres exerçant un emploi leur

procurant un salaire inférieur à 964 euros ; elles ont des contrats plus précaires et, ce dès leur sortie de l'université.

On a dit que la proposition de loi détruirait l'emploi à temps partiel. Au contraire : ces emplois ne sont pas délocalisables. Elle vise seulement à dissuader les employeurs de recourir de manière abusive au temps partiel dans certains secteurs. Je veux également souligner que la durée minimale du travail à temps partiel ne s'applique pas aux étudiants ou aux particuliers employeurs, par exemple. Vous dites que nous voulons sanctionner les employeurs. Ce n'est pas le cas, nous voulons simplement adopter des mesures dissuasives.

Enfin, s'agissant des négociations sur la formation professionnelle, il faut, je crois, que le compte personnel de formation soit abondé à taux plein et non au prorata des heures de travail effectuées. À ce propos, vous savez que peu de salariés à temps partiel sont syndiqués : un salarié à temps plein a 1,4 fois plus de chance d'être syndiqué qu'un salarié à temps partiel.

Nous allons revenir sur ces différents points dans un instant, lors de l'examen des amendements. Ce texte vise à lutter contre l'exploitation des femmes ; il est juste, simple et attendu. Il doit donc être adopté.

II. EXAMEN DES ARTICLES

Avant l'article 1^{er}

La commission examine l'amendement AS8 de la rapporteure.

Mme la rapporteure. Cet amendement vise à inscrire explicitement dans le code du travail les notions de discrimination directe et indirecte telles qu'elles ont été définies par la loi du 27 mai 2008. En effet, plusieurs dispositions du code du travail relatives au temps partiel représentent une discrimination indirecte, laquelle est causée par des « *dispositions, des critères ou des pratiques neutres en apparence, mais susceptibles d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes* ». En l'espèce, il s'agit d'une discrimination à l'égard des femmes. On peut citer, par exemple, le régime des heures complémentaires ou celui des compléments d'heure par avenant, une pratique qui a été légalisée par la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 alors qu'elle était jusque-là considérée comme frauduleuse par la Cour de cassation.

Ces deux régimes constituent en effet des discriminations indirectes puisqu'elles conduisent à rémunérer les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel à un niveau inférieur à celui auquel sont rémunérées les heures supplémentaires effectuées par les salariés à temps plein. Au reste, la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne a déjà sanctionné de telles pratiques, qui reviennent à mieux rémunérer les salariés à temps plein que les salariés à temps partiel, lesquels sont essentiellement des femmes. À l'instar de ces deux régimes, de nombreuses discriminations à l'égard des femmes à temps partiel sont « indirectes » et donc « invisibles », mais elles sont explicitement prohibées par la loi depuis 2008. L'inscription dans le code du travail de la notion de discrimination indirecte permettrait donc de sensibiliser à la fois les employeurs et les salariés aux pratiques qui relèvent de la discrimination.

M. Jean-Hugues Ratenon. Nous soutenons tout particulièrement cet amendement, qui permettrait de consacrer, dans le code du travail, une définition claire des discriminations directes et indirectes. Cette définition devrait recueillir l'assentiment de nos collègues de la majorité, qui ne jurent que par l'Union européenne, puisqu'elle est issue de la loi du 27 mai 2008, qui transpose en droit français des dispositions du droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Aujourd'hui encore, il est très difficile de pouvoir lutter concrètement contre les situations de discrimination directe et indirecte au travail. Les victimes sont souvent mal informées de leurs droits, les interlocuteurs ne sont pas identifiés et les interprétations du droit actuel aboutissent parfois à d'étranges situations, comme celles dans lesquelles la victime démissionne alors que l'agresseur reste en poste.

Compte tenu de la proportion de femmes occupant des temps partiels subis, nous pouvons penser que cette statistique cache des cas de discrimination indirecte. Parce qu'il convient de mettre un terme à ce type de situations et de clarifier le droit du travail en matière de discrimination, nous pensons que cet amendement va dans le bon sens. C'est pourquoi le groupe de La France insoumise le votera.

La commission rejette l'amendement.

*

* *

Article 1^{er}

Diminution de la réduction sur les cotisations patronales en cas de recours excessif aux contrats à temps partiel

Cet article vise à dissuader les entreprises d'au moins vingt salariés ayant recours de manière habituelle au travail à temps partiel, en diminuant de 20 % le montant de la réduction sur les cotisations patronales prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale.

I. LE RECOURS AU TEMPS PARTIEL EST DEVENU LE MODE HABITUEL DE TRAVAIL DANS CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ

A. LE CADRE JURIDIQUE DE RECOURS AU TEMPS PARTIEL

Les modalités juridiques de recours au temps partiel sont prévues par la section 1 du chapitre III du titre II du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail (articles L. 3123-1 à L. 3123-32).

La mise en place du temps partiel peut être soit demandée par le salarié, notamment « *en raison des besoins de sa vie personnelle* » (article L. 3123-2), soit imposée par l'employeur, sous certaines conditions.

Lorsque le travail à temps partiel relève de l'initiative de l'employeur, la mise en place des horaires à temps partiel doit en effet être prévue par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu (article L. 3123-17).

À défaut de convention ou d'accord collectif, l'employeur peut tout de même avoir recours au temps partiel, après avoir recueilli l'avis du comité social et économique (CSE) ou, dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, après en avoir informé l'agent de contrôle de l'inspection du travail (article L. 3123-26). L'employeur doit en outre communiquer au moins une fois par an un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise au CSE, « *s'il existe* » (article L. 3123-15).

Le cadre juridique de recours au temps partiel à l’initiative de l’employeur est donc relativement souple et peu contraignant : à défaut d’accord ou de convention organisant les modalités de recours au temps partiel, l’employeur est seulement tenu d’informer les représentants du personnel ou l’inspection du travail de sa volonté d’y recourir.

B. UN RECOURS QUASI-SYSTÉMATIQUE AU TEMPS PARTIEL DANS CERTAINES ENTREPRISES OU CERTAINS SECTEURS D’ACTIVITÉ

La facilité du recours au temps partiel a indéniablement encouragé certaines entreprises voire certains secteurs d’activité à recourir de manière habituelle au temps partiel, en imposant à leurs salariés, dès l’embauche, des contrats de travail à temps partiel.

Selon le bilan de la négociation collective en 2016 dressé par le ministère du travail ⁽¹⁾, 31 branches professionnelles ont ainsi recours de manière structurelle au temps partiel, c’est-à-dire qu’elles emploient au moins 30 % de leur effectif à temps partiel.

La très grande majorité des emplois à temps partiel (9 salariés sur 10) relève du secteur tertiaire, en particulier s’agissant des activités de nettoyage en entreprise, de l’hébergement et de la restauration, de la grande distribution, de l’éducation ou encore du secteur de la santé et de l’action sociale. Or, toutes activités confondues, les femmes représentent 83,2 % des emplois à temps partiel dans le tertiaire.

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL SELON LE SECTEUR D’ACTIVITÉ (*)

(en %)

	Proportion de salariés à temps partiel	Proportion d’hommes à temps partiel	Proportion de femmes à temps partiel	Part des femmes parmi les salariés à temps partiel
Agriculture, sylviculture, pêche	22,4	10,2	43,9	70,8
Industrie	6,5	2,0	17,7	78,6
Construction	4,9	1,6	28,4	71,2
Tertiaire	22,0	8,6	32,2	83,2
Commerce ; réparation d’automobiles et de motocycles	17,5	5,6	30,6	83,3
Transports et entreposage	9,2	4,6	21,5	64,1
Hébergement et restauration	29,9	20,5	38,5	67,2
Information et communication	10,6	5,5	20,5	66,3
Activités financières et d’assurance	12,7	2,2	20,0	92,8
Activités immobilières	16,1	5,0	22,7	88,3
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	17,6	7,6	28,9	76,8

(1) « La négociation collective en 2016 », Bilans et rapports, Ministère du travail, édition 2017.

Administration publique, enseignement, santé humaine, action sociale	23,9	9,5	30,7	87,1
Autres activités de services	46,1	23,0	55,5	85,7
Ensemble	18,7	6,6	31,0	82,5

(*) Champ : ensemble des salariés, hors contrats en alternance ; France métropolitaine.

Source : Mme Mathilde Pak, « Le travail à temps partiel », Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du travail, Synthèse.Stat n°4, juin 2013.

Le recours habituel au temps partiel par certains secteurs d'activité ne satisfait pas pour autant de nombreux salariés tenus d'accepter ces emplois, faute de mieux : 37 % des hommes et 31 % des femmes déclarent en effet travailler à temps partiel parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet⁽¹⁾. Les femmes, qui occupent l'essentiel des postes à temps partiel, sont ainsi les principales victimes de ce recours quasi-systématisé au temps partiel « subi » et de la précarité qu'il engendre.

II. LE DISPOSITIF PROPOSÉ VISE À DISSUADER LES ENTREPRISES AYANT RECOURS DE MANIÈRE EXCESSIVE AUX CONTRATS À TEMPS PARTIEL

Pour éviter un recours excessif au temps partiel dans certains secteurs d'activité, cet article vise à diminuer le montant de la réduction sur les cotisations patronales dans toute entreprise d'au moins vingt salariés employant en moyenne, sur une année civile, plus de 20 % de salariés à temps partiel sur la totalité de son effectif.

Il crée à cette fin un VII *bis* à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, qui vise à diminuer de 20 % le montant de la réduction prévue au I du même article.

L'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale prévoit en effet que plusieurs cotisations sociales à la charge de l'employeur peuvent faire l'objet d'une réduction dégressive, le montant de cette régression étant défini par voie réglementaire. Les cotisations concernées par la réduction sont :

- les cotisations au titre des assurances sociales et des allocations familiales ;
- l'allocation de logement des personnes âgées, des infirmes, des jeunes salariés et de certaines catégories de demandeurs d'emploi mentionnée à l'article L. 834-1 du même code ;
- la contribution de 0,3 % affectée à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie mentionnée au 1° de l'article L. 14-10-4 du même article ;

(1) Mme Mathilde Pak, « Le travail à temps partiel », Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du travail, Synthèse.Stat n°4, juin 2013.

– le cas échéant, les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles assises sur les gains et rémunérations inférieurs au salaire minimum de croissance majoré de 60 %.

Ce dispositif ne remet nullement en cause le droit pour chaque employeur de recourir au temps partiel. Il vise néanmoins à dissuader les entreprises d’y avoir recours de manière systématique, afin d’éviter que le recours à ce type de contrat continue d’être ou ne devienne le mode habituel de recrutement dans certains secteurs d’activité.

La commission rejette l’article 1^{er}.

*
* *

Article 2

Majoration de la rémunération des heures effectuées pour un contrat à temps partiel inférieur à vingt-quatre heures hebdomadaires

L’article 2 vise à réduire la précarité des contrats à faible temps partiel en augmentant la rémunération des heures effectuées dans leur cadre.

Pour ce faire, il majore la rémunération horaire des contrats dont la durée est inférieure à vingt-quatre heures par semaine, socle fixé par la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l’emploi.

I. LA RÈGLE DES VINGT-QUATRE HEURES : UN PRINCIPE AUJOURD’HUI DÉVOYÉ

A. LA FIXATION D’UN SOCLE MINIMAL DE VINGT-QUATRE HEURES

Traduisant l’accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l’emploi ⁽¹⁾ a inscrit le principe d’une durée minimale de travail à temps partiel.

Ce principe, qui vise à mieux encadrer le recours au temps partiel et à réduire sa précarité, tolère des aménagements et fait le pari de la confiance dans le dialogue de branche.

1. Le principe d’un socle de vingt-quatre heures hebdomadaires

L’article 12 de la loi de sécurisation de l’emploi pose le principe d’un socle minimal de vingt-quatre heures hebdomadaires – ou l’équivalent mensuel de cette durée – applicable aux salariés à temps partiel.

(1) Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l’emploi.

Ce principe, porté par les partenaires sociaux et inscrit à l'article 11 de leur ANI de 2013, constitue un encadrement destiné à lutter contre les durées excessivement courtes de travail à temps partiel et à garantir ainsi une activité et un revenu minimum.

Il figure désormais à l'article L. 3123-27 du code du travail.

2. Des dérogations initiales justifiées et encadrées

Plusieurs dérogations permettent d'aménager le plancher de vingt-quatre heures. Elles visent à la fois à répondre aux attentes des salariés – qui peuvent souhaiter de tels aménagements pour concilier leurs différentes activités – et à prendre en compte les réalités économiques et sociales propres à chaque branche.

Le plancher constitue en ce sens un encadrement pragmatique et ouvert.

- La loi de sécurisation de l'emploi a posé le principe de la responsabilité des branches dans la négociation des modalités d'organisation du temps partiel.

Elle a ainsi prévu qu'une convention ou un accord de branche étendu puisse déroger à la durée minimale de vingt-quatre heures. Il s'agit d'un renvoi de confiance à la négociation collective, afin d'adapter – dans des proportions raisonnables et justifiées – le socle posé par la loi.

Un tel accord dérogatoire doit néanmoins apporter des garanties portant sur :

- la mise en œuvre d'horaires réguliers ;

- la possibilité pour le salarié de cumuler plusieurs activités lui permettant d'atteindre une durée au moins égale à vingt-quatre heures ou à un temps plein.

La loi du 14 juin 2013 a également posé le principe de la négociation obligatoire d'un accord de branche lorsqu'au moins un tiers des effectifs de ladite branche est à temps partiel.

La négociation porte alors sur les modalités d'organisation du temps partiel – et notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle.

- Outre cette dérogation, le plancher de vingt-quatre heures tolère d'autres aménagements rendus indispensables par le profil de certains salariés à temps partiel – en particulier ceux poursuivant leurs études – ou les caractéristiques inhérentes à certains contrats.

Trois dérogations sont ainsi inscrites à l'article L. 3123-7 du code du travail.

D'une part, la durée minimale ne s'applique pas aux contrats conclus pour une durée particulièrement courte, et ayant notamment vocation à gérer un imprévu. Elle ne s'impose donc pas :

- aux contrats conclus pour une durée inférieure ou égale à sept jours ;
- aux contrats à durée déterminée (CDD) conclus pour remplacer un salarié absent ;
- aux contrats de travail temporaire conclus pour le même objet.

D'autre part, cette durée ne s'impose pas lorsque le salarié en fait la demande pour pouvoir :

- faire face à des contraintes personnelles ;
- cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou à une durée d'au moins vingt-quatre heures.

Enfin, tout salarié âgé de moins de vingt-six ans et poursuivant ses études bénéficie, de droit, à sa demande, d'une durée de travail inférieure à ce plancher.

B. UN PLANCHER RAPIDEMENT AFFAISIÉ

Le socle minimal de vingt-quatre heures a été rapidement contourné, au point que la règle semble devenue l'exception.

1. L'affaissement par le droit

● Les règles relatives au travail à temps partiel ont été réorganisées autour du triptyque « ordre public – négociation collective – dispositions supplétives », dans le cadre de la loi dite « Travail » du 8 août 2016 ⁽¹⁾.

Le socle d'une durée minimale de vingt-quatre heures ne vaut qu'en l'absence d'accord, à titre supplétif. Le principe est donc celui d'une négociation par la branche – qu'elle soit au-delà ou en-deçà des vingt-quatre heures –, le socle minimal ne s'appliquant que par défaut.

● L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective ⁽²⁾ a encore davantage affaibli la portée du socle défini en 2013.

D'une part, elle renvoie à la négociation d'entreprise les modalités de regroupement des horaires de travail sur des journées ou des demi-journées complètes.

(1) Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(2) Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

D'autre part, sans revenir sur la primauté de l'accord de branche dans la définition du socle de vingt-quatre heures, l'ordonnance ouvre la possibilité de déroger à cette règle par accord d'entreprise, à la condition d'assurer des garanties au moins équivalentes. L'incertitude qui pèse sur cette notion d'équivalence est source d'une réelle inquiétude.

L'effectivité juridique du socle de vingt-quatre heures est donc frontalement contestée aujourd'hui.

2. L'affaissement par les faits

La confiance faite à la négociation de branche pour encadrer efficacement et avec pertinence le recours au temps partiel s'est donc traduite, dans les faits, par un contournement systématique du socle fixé par la loi.

La négociation sur la durée minimale a ainsi conduit, dans la quasi-totalité des cas étudiés, à abaisser plutôt qu'à majorer la durée minimale.

Plutôt qu'une réponse aux attentes des salariés, l'abaissement du plancher a en réalité nourri une précarité renforcée – les contrats à très courte durée s'accompagnant rarement de compensation salariale.

Les dernières données rassemblées soulignent ainsi l'ampleur des dérogations, dans des proportions considérables, au socle des vingt-quatre heures.

Ainsi, selon le dernier bilan de la négociation collective publié par la direction générale du travail ⁽¹⁾ :

– 18 branches recourent structurellement au temps partiel ⁽²⁾, les organismes de formation ayant rejoint cette catégorie en 2016. Seule une branche a fixé un plafond supérieur (le commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, à 26 heures). De nombreuses branches ont abaissé le plancher à un niveau extrêmement bas pour les salariés, tels que les gardiens, concierges et employés d'immeubles (à 2 heures) ou les cabinets médicaux (à 5 heures) ;

– 41 branches n'y recourent pas structurellement. Parmi ces branches, les dispositions apparaissent toutefois extrêmement défavorables aux salariés. Six branches autorisent ainsi des temps partiels à partir de deux heures (sanitaire, social et médico-social à but non-lucratif ; agences générales d'assurances ; animation ; sociétés et coopératives HLM ; coiffure ; ferroviaire). Une branche autorise même le recours au contrat d'une heure seulement (acteurs du lien social et familial).

(1) « La négociation collective en 2016 », *Bilans et rapports*, Ministère du travail, édition 2017.

(2) Le recours structurel au temps partiel est défini par l'emploi d'au moins 30 % des effectifs à temps partiel.

**DURÉE MINIMALE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DÉFINIE PAR
ACCORD DE BRANCHE (*)**

Branches recourant structurellement au temps partiel	Durée minimale hebdomadaire
Restauration rapide	24 heures
Foyers et services pour jeunes travailleurs	De 8 à 10 heures
Établissements d'enseignement privé sous contrat	17 heures 30
Entreprises de propreté	16 heures
Cabinets dentaires	17 heures
Commerces succursaliste de la chaussure	21 heures
Succursalistes de l'habillement	24 heures, sauf pour certains emplois
Exploitations cinématographiques	24 heures
Sport	De 2 à 24 heures
Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers	De 8 à 16 heures
Cabinets et cliniques vétérinaires	16 heures (8 heures mensuelles pour certains types de personnels)
Cabinets médicaux	De 5 à 16 heures
Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	26 heures
Gardiens, concierges et employés d'immeubles	De 2 à 14 heures
Enseignement privé hors contrat	De 6 à 12 heures
Pharmacies d'officine	De 5 à 16 heures
Organismes de formation	De 3 à 15 heures 50
Chaînes de cafétérias et assimilés	25 heures
Autres branches	Durée minimale hebdomadaire
Pôle emploi	3 heures 45
Organisations professionnelles de l'habitat social	24 heures
Acteurs du lien social et familial	De 1 à 24 heures
Edition	18 heures 28
Sanitaire, social et médical social (à but non lucratif)	De 2 à 17 heures 30
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie	De 16 à 24 heures
Agences générales d'assurances	De 2 à 16 heures
Hôtellerie de plein air	De 7 à 24 heures
Hospitalisation privée	De 16 à 24 heures
Répartition pharmaceutique	De 4 à 24 heures
Maintenance, distribution et location de matériels agricoles	12 heures
Vétérinaires praticiens salariés	11 heures
Négoce de l'ameublement	De 16 à 24 heures
Sociétés et coopératives HLM	De 2 à 24 heures
Animation	De 2 à 24 heures
Enseignement privé à distance	24 heures sauf pour les enseignants exerçant des permanences dans les locaux (1 heure)

Personnel sédentaire des entreprises de navigation	De 10 à 17 heures 50
Immobilier	De 8 à 24 heures
Services de l'automobile	De 12 heures 30 à 24 heures
Articles de sports et équipements de loisirs	De 7 à 24 heures
Commerce de détail non alimentaire	De 6 à 24 heures
Personnels PACT et ARIM	De 5 à 24 heures
Cordonnerie multiservice	14 heures
Bricolage	24 heures
Entreprises techniques de la création et de l'évènement	17 heures 30
Esthétique-cosmétique parfumerie	24 heures sauf dans le cadre de « face à face pédagogique » (1 heure)
Mutualité	De 7 à 24 heures
Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie	De 3 à 24 heures
Navigation de plaisance	De 10 à 24 heures
Industries du commerce de la récupération et du recyclage	10 heures
Organismes de tourisme	De 5 à 24 heures
Cabinets ou entreprises d'expertise automobile	24 heures
Boulangerie-pâtisserie	De 6 à 24 heures
Coopération maritime (salariés non navigants, cadres et non-cadres)	De 7 à 24 heures
Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager	24 heures
Maisons d'étudiants	4 heures
Radiodiffusion	De 10 à 24 heures
Journalistes (personnel exerçant dans le champ de la radiodiffusion privée)	De 10 à 24 heures
Thermalisme	De 10 à 24 heures
Coiffure	De 2 à 16 heures
Ferroviaire	De 2 à 24 heures

(*) Accords conclus au 31 décembre 2016.

Source : DGT, Bilan de la négociation collective pour l'année 2016.

II. REFAIRE DE LA RÈGLE DES VINGT-QUATRE HEURES LE PRINCIPE

1. L'objectif : lutter contre la précarité des contrats à faible temps partiel

Afin de répondre à la précarité grandissante auxquels les salariés à temps partiel font face, l'article 2 de la proposition de loi prévoit de majorer la rémunération des heures effectuées dans le cadre d'un contrat à temps partiel pour une durée inférieure à vingt-quatre heures.

2. Le dispositif : majorer la rémunération lorsque la durée du contrat est inférieure à vingt-heures

L'article L. 3123-7 du code du travail, qui fixe le principe d'une durée minimale de travail à temps partiel dans l'ordre public, est ainsi complété par deux alinéas qui prévoient chacun un taux de majoration des heures effectuées :

– la rémunération de toute heure effectuée au titre d'une durée comprise entre seize et vingt-quatre heures est majorée de 25 % ;

– celle effectuée dans le cadre d'une durée inférieure à seize heures est majorée de 50 % ;

– celle effectuée dans le cadre d'une durée quotidienne de travail inférieure à deux heures est également majorée de 50 %.

*

La commission examine l'amendement AS7 de la rapporteure.

Mme la rapporteure. Cet amendement de cohérence rédactionnelle reprend la rédaction figurant dans le code du travail afin que la durée de référence puisse être exprimée en semaines, en mois ou l'équivalent défini par l'accord collectif.

La commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement AS4 de Mme Nadia Ramassamy.

Mme Nadia Ramassamy. Il est défendu.

La commission rejette l'amendement.

Puis elle rejette l'article 2.

*

* *

Après l'article 2

La commission examine l'amendement AS1 de M. Alain Ramadier.

M. Alain Ramadier. La présente proposition de loi tend à lutter contre la précarité professionnelle des femmes et, plus fondamentalement, à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il convient donc de partir de la réalité vécue par ces femmes. Or, comme l'a récemment déclaré Mme Lemièrre, professeure à l'université Paris-Descartes dans le journal *Le Monde*, « une femme sur deux réduit ou cesse son activité professionnelle à l'arrivée d'un enfant. Le congé de maternité se traduit en effet souvent par un

point de rupture dans le déroulement de la carrière des femmes en termes d'évolution professionnelle, notamment en ce qui concerne les augmentations salariales. » Que la maternité puisse être vécue comme un coût douloureux montre l'échec de notre société à concilier épanouissement professionnel des femmes et vie de famille. C'est pourquoi, par cet amendement, je vous propose de demander au Gouvernement d'évaluer les dispositifs existants relatifs au rattrapage salarial des femmes après un congé de maternité, dispositifs qui ont été créés dans la loi du 23 mars 2006 mais dont les effets concrets ne peuvent être évalués, faute de données suffisantes.

Mme la rapporteure. Par cet amendement, vous demandez au Gouvernement de remettre au Parlement un rapport évaluant les effets de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, notamment d'une disposition qui précise qu'au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, la rémunération du salarié doit être majorée des augmentations générales et individuelles accordées par l'entreprise. Je ne peux que partager l'objectif sur le fond : trop de dispositions restent, hélas ! sans effets, faute de mesures d'application, d'appropriation ou d'évaluation.

Le dispositif soulève toutefois deux difficultés. D'une part, nous connaissons malheureusement le sort réservé aux rapports demandés au Gouvernement : ils n'ont d'effets que marginalement. D'autre part, l'amendement vise le seul article L. 1225-44 du code du travail, qui concerne le congé d'adoption et non le congé de maternité. La réécriture du code intervenue en 2008 a en effet considérablement modifié l'architecture de celui-ci, de sorte qu'il conviendrait de viser également l'article L. 1225-26 relatif au congé de maternité.

Je vous propose donc, mon cher collègue, de retirer votre amendement afin d'interroger directement le Gouvernement en séance publique sur l'application de cette mesure et, le cas échéant, de modifier votre rédaction.

L'amendement AS1 est retiré.

*

* *

Article 3

Revalorisation du taux de majoration des heures complémentaires et instauration d'une majoration obligatoire des compléments d'heures

Cet article propose de modifier les dispositions applicables aux heures complémentaires et aux compléments d'heures prévus par avenant au contrat de travail d'un salarié à temps partiel, deux dispositifs dont les modalités actuelles, telles qu'elles sont prévues par le code du travail, sont susceptibles de constituer, au regard de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), des discriminations indirectes à l'égard des femmes.

Il est ainsi proposé :

– d’une part, de revaloriser de 10 à 25 % le taux de majoration minimum des heures complémentaires ;

– d’autre part, de rendre obligatoire la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre d’un avenant augmentant la durée de travail prévue dans le contrat à temps partiel, et de revaloriser de 25 à 50 % le taux minimum de majoration salariale des heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par cet avenant.

Ces revalorisations permettront une meilleure indemnisation des heures complémentaires et des compléments d’heures effectués par un salarié en contrat à temps partiel, tout en assurant la mise en conformité du code du travail avec le droit européen.

I. REVALORISATION DU TAUX DE MAJORATION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié au-delà de la durée prévue par le contrat de travail à temps partiel. Ces dépassements ne sont possibles que s’ils sont prévus expressément par le contrat de travail (article L. 3123-6 du code du travail).

Les heures complémentaires peuvent être soit réalisées sur la base du volontariat, soit imposées par l’employeur : dans ce cas, l’employeur est tenu de respecter un délai de prévenance d’au moins trois jours (article L. 3123-10 du même code).

Si une convention ou un accord d’entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, la limite dans laquelle les heures complémentaires peuvent être accomplies peut être portée jusqu’au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat du salarié à temps partiel (article L. 3123-20 du même code).

À défaut d’accord, le nombre d’heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d’une même semaine ou d’un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat de travail (article L. 3123-28 du même code).

Les heures complémentaires ne peuvent en aucun cas avoir pour effet de porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée fixée conventionnellement (article L. 3123-9).

1. Les modalités actuelles de majoration des heures complémentaires

L'article 12 de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ⁽¹⁾ a souhaité renforcer la protection des salariés à temps partiel, en instaurant dans le code du travail une obligation de majoration dès la première heure complémentaire effectuée par un salarié à temps partiel.

La fixation du taux de majoration relève par priorité de la négociation collective de branche : l'article L. 3123-21 permet ainsi à une convention ou à un accord de branche étendu de prévoir le taux de majoration de chacune des heures complémentaires, sans que ce taux puisse être inférieur à 10 %.

À défaut d'accord, l'article L. 3123-29 fixe deux taux de majoration distincts :

- 10 % pour chaque heure complémentaire effectuée jusqu'au dixième de la durée du travail prévue au contrat ;
- 25 % pour chaque heure complémentaire comprise entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail.

Selon le bilan de la négociation collective dressé chaque année par la Direction générale du travail (DGT) ⁽²⁾, au 31 décembre 2016, seules 14 branches professionnelles ⁽³⁾ ont fixé des taux supérieurs à 10 % dès la première heure complémentaire.

En d'autres termes, la quasi-totalité des branches professionnelles – en particulier celles ayant structurellement recours au temps partiel telles que la branche du commerce ou du nettoyage – n'a pas renégocié à la hausse les taux de majoration des heures complémentaires. Ces branches appliquent donc les taux supplétifs de majoration des heures complémentaires.

Or, les taux supplétifs de majoration des heures complémentaires fixés par le code du travail sont très inférieurs aux niveaux applicables aux heures supplémentaires. En effet, aux termes de l'article L. 3121-36 du code du travail, à défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires, et de 50 % pour les heures suivantes.

(1) Loi n° 2014-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

(2) « La négociation collective en 2016 », Bilans et rapports, Ministère du travail, édition 2017.

(3) Les branches ayant conclu un accord fixant des taux supérieurs à 10 % dès la première heure complémentaire sont les suivantes : édition ; cabinets dentaires ; hôtellerie de plein air ; bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ; animation ; pharmacies d'officine ; organismes de formation ; entreprises techniques de la création et de l'évènement ; navigation de plaisance ; industries et commerce de la récupération ; organismes de tourisme ; coiffure ; radiodiffusion ; journalistes.

Selon certains juristes, à l’instar de M. Michel Miné⁽¹⁾, et à l’aune de la jurisprudence de la cour de justice de l’Union européenne⁽²⁾, cette différence de traitement entre salariés à temps partiel et salariés à temps complet est susceptible de constituer une discrimination indirecte à l’égard des femmes, puisque ce sont ces dernières qui occupent majoritairement les emplois à temps partiel. Il n’y a en effet pas de raison objective permettant de justifier une moindre rémunération des heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel, par rapport aux heures supplémentaires effectuées par les salariés à temps plein.

(1) M. Michel Miné, *Droit des discriminations dans l’emploi et le travail*, 2016.

(2) CJCE, 6 décembre 2007, *Ursula Voß c/ Land de Berlin*, C-300/06, Rec. CJCE, I-10573.

Analyse de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne en matière de discrimination indirecte à l'égard des femmes

La Cour de justice de l'Union européenne a approfondi, dans son arrêt du 6 décembre 2007, Ursula Voß c/ Land de Berlin, sa jurisprudence relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Dans cette affaire, Mme Voß, qui travaillait à temps partiel comme enseignante au sein du Land de Berlin, a contesté le fait que ses heures supplémentaires étaient rémunérées à un taux horaire inférieur à celui des heures de travail correspondantes effectuées par un enseignant à temps plein.

La Cour de justice a examiné le litige afin de répondre à la question de la conformité au droit communautaire d'une telle réglementation nationale prévoyant que la rémunération des heures supplémentaires des fonctionnaires à temps partiel se fasse à un taux inférieur au taux appliqué aux heures effectuées dans la limite de l'horaire de travail, de sorte que les fonctionnaires à temps partiel sont moins bien rémunérés que les fonctionnaires à temps plein, alors que les fonctionnaires exerçant à temps partiel sont en majorité des femmes.

En l'espèce, la Cour a relevé que la requérante percevait une rémunération qui, à parité d'heures effectuées, était inférieure à celle versée à un enseignant exerçant son activité à temps plein. Cela entraînait une différence de traitement entre ces deux catégories de fonctionnaires au détriment de ceux travaillant à temps partiel.

La Cour a estimé que s'il est constaté, sur la base des données statistiques disponibles, que le pourcentage de travailleurs à temps partiel au sein du groupe des travailleurs féminins est considérablement plus élevé qu'au sein du groupe des travailleurs masculins, cette différence de traitement ne repose pas sur des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. La législation en cause devrait, dès lors, être considérée comme introduisant une violation du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'analogie de cette jurisprudence avec les modalités de majoration des heures complémentaires et des heures supplémentaires prévues par le code du travail soulève donc légitimement la question de la conformité de notre législation encadrant le temps partiel avec le droit européen.

Source : service juridique de la Commission européenne ⁽¹⁾.

2. La revalorisation proposée

Le **I** propose donc de modifier l'article L. 3123-21 du code du travail afin de relever de 10 à 25 % le taux minimum de majoration des heures complémentaires fixé par convention ou par accord de branche étendu.

Le **III** propose en outre, à l'article L. 3123-29, de relever à 25 % le taux de majoration de chacune des heures complémentaires applicable à titre supplétif, peu importe que ces heures aient été effectuées dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail ou non.

(1) http://ec.europa.eu/dgs/legal_service/arrets/06c300_fr.pdf

TAUX DE MAJORATION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES

		Droit existant	Droit proposé
Convention ou accord de branche étendu <i>Art. L. 3123-21 du code du travail</i>	Toute heure complémentaire dès la première heure	Au moins 10 %	25 % (I)
Dispositions supplétives <i>Art. L. 3123-29 du code du travail</i>	Heures accomplies dans la limite de 1/10 ^e des heures prévues au contrat de travail	10 %	25 % (III)
	Heures accomplies entre le 1/10 ^e et le tiers des heures prévues au contrat de travail	25 %	

II. MAJORATION OBLIGATOIRE DE LA RÉMUNÉRATION DES COMPLÉMENTS D'HEURES

1. Le régime des compléments d'heures par avenant, un facteur d'incertitude et de précarité pour les salariés à temps partiel

L'article 12 de la loi du 14 juin 2013 précitée a créé un dispositif de compléments d'heures par avenant au contrat de travail, qui permet à une convention ou un accord de branche étendu de prévoir la possibilité d'augmenter temporairement, par avenant au contrat de travail, la durée du travail prévue audit contrat.

En application de l'article L. 3123-22 du code du travail, la convention ou l'accord doit impérativement déterminer le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus – dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné – ainsi que les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

Or, la mise en place d'un complément d'heures par avenant se fait, le plus souvent, au détriment du salarié à temps partiel.

La loi ne fixe en effet aucune limite temporelle à ces avenants : un avenant peut ainsi augmenter « temporairement » la durée de travail de plusieurs heures par semaine, sur une durée de quelques jours, de quelques semaines voire de plusieurs mois. Cette absence de limite temporelle, conjuguée à la possibilité pour l'employeur de recourir fréquemment au dispositif du complément d'heures – jusqu'à huit fois par an – peut être très déstabilisante pour le salarié.

De surcroît, l'instauration d'un complément d'heures par avenant ne donne lieu à aucune compensation financière systématique. En effet, les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures ne font pas l'objet d'une majoration obligatoire, sauf si la convention ou l'accord étendu en dispose

autrement. Le 2° de l'article L. 3123-22 dispose ainsi que la convention ou l'accord de branche instituant le principe d'un complément d'heures par avenant « *peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant* » : ces heures ne sont donc plus considérées comme des heures complémentaires – qui, elles, font l'objet d'une majoration obligatoire –, mais comme la nouvelle durée prévue au contrat pendant toute la période prévue par l'avenant.

Le régime du complément d'heures par avenant est, dès lors, bien plus pénalisant pour le salarié que celui des heures complémentaires. Seules les heures effectuées par le salarié au-delà de la durée prévue dans le cadre du complément d'heures font l'objet d'une majoration systématique, déterminée par la convention ou l'accord et ne pouvant être inférieure à 25 %.

Pour illustrer, prenons l'exemple d'un salarié travaillant habituellement 20 heures par semaine : si un avenant relève à 25 heures cette durée hebdomadaire de travail pendant deux mois, et que le salarié effectue deux heures complémentaires, en l'absence d'accord de branche en disposant autrement, les 21^e à 25^e heures ne feront l'objet d'aucune majoration. Seules les 26^e et 27^e heures seront majorées de 25 % minimum.

2. Le dispositif proposé

Le dispositif du complément d'heures par avenant aurait pu être un instrument utile pour lutter contre le temps partiel « subi », en permettant à un salarié qui le souhaite de compléter son activité. Mais en pratique, ce dispositif a surtout bénéficié aux employeurs, compte tenu du coût très limité de sa mise en place et de la grande flexibilité qu'il offre pour s'adapter à une variation temporaire de l'activité de l'entreprise. D'ailleurs, compte tenu du faible encadrement juridique dont il fait l'objet, le dispositif des compléments d'heures a été largement plébiscité par les branches professionnelles : la Direction générale du travail ⁽¹⁾ relève ainsi que « *la très grande majorité des accords étendus a organisé le recours à ce nouveau dispositif* ».

Les salariés, à l'inverse, sont les grands perdants de la mise en place d'un complément d'heures par avenant, car ils doivent s'adapter aux nouveaux horaires de travail qui leur sont imposés par l'employeur, en réorganisant le cas échéant leur vie personnelle – adaptation du mode de garde de leurs enfants, par exemple – ou professionnelle, notamment lorsqu'ils exercent plusieurs emplois simultanément auprès de plusieurs employeurs.

Or, le ministère du travail a relevé que dans la plupart des cas, les branches n'ont pas négocié de majoration des heures effectuées dans le cadre d'un avenant : seuls 24 accords de branches prévoient en effet une majoration. Parmi eux, 13 accords – soit plus de la moitié d'entre eux – prévoient une majoration

(1) « *La négociation collective en 2016* », *Ibid.*

limitée à 10 % ou 12 %, et une branche fixe un taux de 5 % au-delà d'un contingent annuel de cent heures par salarié et par année civile.

Le faible nombre de branches professionnelles ayant négocié une majoration des compléments d'heures et, le cas échéant, pour des taux très bas, rend d'autant plus injustifiable l'absence de contrepartie financière obligatoire à l'augmentation temporaire de la durée du travail.

Afin de dissuader autant que possible les employeurs de recourir au régime du complément d'heures ou, à défaut, d'offrir au salarié une compensation appropriée, le 1° du II propose de modifier l'article L. 3123-22 afin :

– d'une part, de rendre obligatoire la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de l'avenant ;

– et de préciser, d'autre part, que le taux de cette majoration ne peut être inférieur à 25 %.

Le 2° du II propose en outre de relever de 25 à 50 % le taux de majoration des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant.

*

L'amendement AS5 de Mme Nadia Ramassamy est retiré.

La commission examine l'amendement AS6 de la rapporteure.

Mme la rapporteure. Il s'agit d'un amendement purement rédactionnel, qui vise à supprimer les mots : « *au moins* ». S'agissant de dispositions supplétives, le taux de 25 % doit en effet être fixe.

La commission adopte l'amendement.

Puis elle rejette l'article 3 modifié.

*

* *

Article 4

Majoration de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée en cas de contrat à temps partiel

L'article 4 majore l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée lorsque ce dernier est à temps partiel. Fixée à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié dans le droit actuel, elle serait doublée pour les salariés à temps partiel.

I. LE RÉGIME JURIDIQUE DE L'INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

L'indemnité de fin de contrat vise à garantir un complément de revenu au salarié dont le contrat à durée déterminée (CDD) s'achève sans se poursuivre par un contrat à durée indéterminée (CDI). Elle vise à compenser la précarité de la situation des salariés concernés.

Les articles L. 1243-8 à L. 1243-10 du code du travail définissent ses conditions d'attribution, son montant et ses modalités de versement.

- S'agissant de ses conditions d'attribution, tout d'abord, l'indemnité de fin de contrat est versée lorsque les relations contractuelles ne se poursuivent pas, à l'échéance du CDD, sous la forme d'un CDI.

Lorsque le CDD est renouvelé, l'indemnité est calculée sur la durée totale du contrat mais n'est versée qu'au terme du renouvellement.

Elle n'est toutefois pas versée dans quatre cas :

- emplois saisonniers ou d'usage ou contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi – sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

- contrats conclus avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires, sauf si le jeune vient d'achever sa scolarité ou si le contrat excède sa période de vacances ;

- refus par le salarié d'accepter un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

- rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

- S'agissant de son montant, l'indemnité est égale à 10 % de la rémunération brute totale versée au salarié au titre du CDD.

Elle peut toutefois être limitée à 6 % par convention ou accord collectif de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement. Dans ce cas, l'accord doit contenir des contreparties, sous la forme notamment d'un « *accès privilégié à la formation professionnelle* » – en prévoyant par exemple un bilan de compétences.

Il revient alors à l'employeur de proposer individuellement au salarié concerné le contenu de ses droits en formation.

- S'agissant de ses modalités de versement, enfin, l'indemnité s'ajoutant au dernier salaire et figure donc sur le dernier bulletin de paie.

Assimilée à un salaire, elle est à ce titre assujettie aux mêmes prélèvements sociaux.

II. REMÉDIER À LA PRÉCARITÉ DES FINS DE CDD À TEMPS PARTIEL

L'article 4 tire les conséquences de la précarité particulièrement forte subie par les salariés achevant un CDD à temps partiel – contrats dans lesquels les femmes sont surreprésentées.

La prise en compte de leur situation implique de valoriser davantage l'indemnité à laquelle leur contrat ouvre droit. Pour ce faire, l'article L. 1243-8 du code du travail, qui fixe le montant de l'indemnité, est complété par une disposition spécifique aux CDD à temps partiel. Dans ce cas, l'indemnité serait majorée et portée à 20 % de la rémunération totale brute du salarié.

*

La commission rejette l'article 4.

*

* *

Après l'article 4

La commission examine l'amendement AS9 de la rapporteure.

Mme la rapporteure. Le droit d'alerte sociale du comité social et économique (CSE) permet actuellement aux membres de ce comité, lorsqu'ils ont connaissance d'un recours abusif aux contrats de travail précaires – CDD, contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ou travail temporaire – ou lorsqu'ils constatent un accroissement important du nombre de salariés titulaires de CDD et de contrats de mission, de demander l'inscription de plein droit de cette question à la prochaine réunion du comité social et économique ou de saisir l'inspection du travail. Le présent amendement vise à étendre ce droit d'alerte aux contrats de travail à temps partiel afin que les représentants du personnel puissent en user lorsque le recours à ce type de contrats est excessif.

M. Jean-Hugues Ratenon. Compte tenu de la régression qu'a constituée la « fusion-disparition », dans les ordonnances Macron, des instances représentatives du personnel au profit du CSE, nous ne pouvons voir que d'un bon œil les propositions qui visent à étendre ses missions et son périmètre d'action. Que le CSE puisse exercer son droit d'alerte en cas de recours abusif aux contrats à temps partiel est une proposition de bon sens.

M. Stéphane Viry. Il conviendrait, madame la rapporteure, que vous précisiez votre amendement. Je m'explique. Il faut distinguer deux types de temps partiel : le temps partiel choisi, agréé par le salarié en raison de contraintes qui lui sont propres – et, dans ce cas, il ne nous paraît pas judicieux d'alourdir la procédure en étendant le droit d'alerte du CSE à ce type de situations –, et le temps partiel davantage contraint, qui pourrait en effet justifier l'exercice par le

CSE de son droit d’alerte. Telle est la proposition de modification que nous vous soumettons en vue de la discussion en séance publique, modification qui pourrait nous conduire à voter votre amendement.

Mme Claire Pitollat. En l’état, nous sommes contre l’amendement, car il ne distingue pas entre le temps partiel voulu et le temps partiel subi, et cet amalgame pourrait nuire au temps partiel.

M. Pierre Dharréville. Je croyais que cet amendement était consensuel et qu’il était donc susceptible de recueillir un large assentiment. Je constate que tel n’est pas le cas. Le sujet mériterait pourtant que l’on fasse quelques efforts supplémentaires pour que des décisions soient prises. Je me permets donc d’insister pour que nos travaux sur cette question, qui sera examinée en séance publique à une date symbolique, le 8 mars, aboutissent à quelque chose.

Mme la rapporteure. Nous parlons ici d’un abus manifeste du recours au temps partiel, dont nous savons qu’il est caractérisé dans un certain nombre d’entreprises. Il est dommage que l’on ne permette pas aux syndicats d’intervenir dans ce domaine.

La commission rejette l’amendement.

Mme la rapporteure. La marche des femmes vers l’égalité est longue, et je regrette qu’aujourd’hui, elle doive marquer le pas. Depuis plusieurs années, beaucoup de travail a été fait dans ce domaine. De grandes conférences mondiales ont été consacrées à la lutte les discriminations subies par les femmes, dont la dernière s’est déroulée à Pékin – et il me semble que la France a signé le texte qui en est issu. Je déplore que la majorité n’ait aucun argument à nous opposer sur le fond. Mesdames, messieurs, rien n’est pire que le silence sur un sujet aussi grave que celui-ci. Nous ne sommes pas près de parvenir à l’égalité entre les femmes et les hommes dans le pays d’Olympe de Gouges !

*

* *

*L’ensemble des articles de la proposition de loi ayant été rejetés, le texte est considéré comme **rejeté** par la commission.*

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

*

* *

ANNEXES

ANNEXE N° 1 : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LA RAPPORTEURE

- **Les glorieuses** – **Mme Rebecca Amsellem**, fondatrice et **Mme Esther Thiry**, collaboratrice
- *Audition commune* :
 - **M. Michel Miné**, Professeur du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), titulaire de la chaire Droit du travail et droits de la personne
 - **Mme Anne Boring**, économiste
- *Table ronde* :
 - **Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC)** – **M. Éric Freyburger**, délégué national à la formation professionnelle, et **Mme Aurélie Cea**, juriste en droit social
 - **Sud Travail** – **Mme Aurianne Cothenet**, membre du conseil national
 - **Confédération générale du travail (CGT)** – **Mme Sylvie Vachoux**, et **Mme Sabine Rey**

ANNEXE N° 2 :
LISTE DES TEXTES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ABROGÉS OU MODIFIÉS
À L'OCCASION DE L'EXAMEN DE LA PROPOSITION DE LOI

Proposition de loi	Dispositions en vigueur modifiées	
<i>Article</i>	<i>Codes et lois</i>	<i>Numéro d'article</i>
1	Code de la sécurité sociale	L. 241-13 création d'un VII bis
2	Code du travail	L. 3123-7
3	Code du travail	L 3123-21
3	Code du travail	L 3123-22
3	Code du travail	L 3123-29
4	Code du travail	L 1243-8