



N° 586

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 24 janvier 2018.

PROPOSITION DE LOI

visant à lutter contre la précarité professionnelle des femmes,

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par Mesdames et Messieurs

Marie-George BUFFET, Huguette BELLO, Bruno Nestor AZEROT, Alain BRUNEEL, Moetai BROTHERRSON, André CHASSAIGNE, Pierre DHARRÉVILLE, Jean-Paul DUFREGNE, Elsa FAUCILLON, Sébastien JUMEL, Jean-Paul LECOQ, Jean-Philippe NILOR, Stéphane PEU, Fabien ROUSSEL, Gabriel SERVILLE, Hubert WULFRANC,

député-e-s.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail demeurent criantes. En France, tous contrats confondus, une femme gagne en moyenne 25,7 % de moins qu'un homme. Pour les seuls emplois à temps plein, cet écart est encore de 16,3 %. Plus largement, si les femmes représentent aujourd'hui environ 48 % de la population active, elles sont toujours aussi nombreuses à occuper des emplois précaires. Ainsi, 82 % des salariés à temps partiel et deux tiers des travailleurs pauvres sont des femmes.

Plusieurs éléments expliquent la persistance de ces inégalités professionnelles.

Alors qu'elles sont désormais plus diplômées que les hommes, les femmes éprouvent toujours des difficultés à accéder à l'emploi qualifié. À la sortie du système éducatif, les hommes et les femmes sont souvent titulaires de diplômes et de spécialités différentes. Même lorsque ce n'est pas le cas, les femmes s'insèrent dans des métiers distincts, souvent moins rémunérés et moins valorisés. Ainsi, plus de la moitié de l'emploi féminin se concentre sur une dizaine de métiers. Cette situation est avant tout liée à l'inertie des schémas de domination patriarcale qui continuent à freiner les femmes dans le déroulement de leur carrière professionnelle.

Ainsi, à contrat, diplômes, expérience et responsabilités égales, une femme gagne en moyenne 10 % de moins qu'un homme. Cette différence est directement liée au sexe des salariées : c'est parce qu'elles sont femmes qu'elles sont moins payées que les hommes. À cela s'ajoute le fait que, du machisme ordinaire au harcèlement sexuel, en passant par la récurrence des comportements sexistes, les femmes salariées sont confrontées à diverses violences physiques et symboliques.

En dépit de 40 ans de lois sur l'égalité professionnelle, celle-ci n'est pas encore réalisée. Ces dernières années, pas moins de huit lois spécifiques ont été votées. Pour autant, notre législation reste peu contraignante pour les employeurs. Si l'ouverture de négociations sur l'égalité professionnelle est obligatoire dans les entreprises sous peine de sanction, il n'y a pas d'obligation de conclure un accord, ni d'obligation de résultat. Au final, 60 % des entreprises n'ont ni d'accord, ni plan d'action en matière d'égalité professionnelle. Et sur les 40 % qui en ont mis en

place, pour la moitié d'entre elles, il s'agit de plans unilatéraux qui n'ont pas été négociés avec les organisations syndicales.

Malgré la récente loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle, la France demeure au 129^e rang mondial sur 144 pays en matière d'égalité salariale selon le dernier rapport du Forum économique mondial.

Ce constat appelle des mesures fortes afin que l'égalité professionnelle ne reste un vœu pieu. Pourtant, les dernières réformes du code du travail n'ont fait que fragiliser l'édifice législatif en faveur de l'égalité professionnelle. La loi relative au dialogue social de 2014 a ainsi supprimé le rapport de situation comparée qui permettait dans les entreprises de plus de 300 salariés de dresser l'état des lieux des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Elle a également dilué la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle dans un ensemble plus large portant sur la qualité de vie au travail. En outre, les dispositions instaurées par la loi travail de 2016 sont venues fragiliser la négociation sur l'égalité professionnelle en inversant la hiérarchie des normes, ainsi que certains acquis en matière d'encadrement du temps partiel. Loin de revenir sur ces reculs, les ordonnances portant réforme du code du travail poursuivent cette logique en permettant d'espacer dans le temps les négociations sur les inégalités salariales, en affaiblissant les syndicats et la représentation du personnel, ou encore en encourageant les formes d'emploi précaires qui sont un terreau d'inégalités pour les femmes ⁽¹⁾.

À rebours de ces orientations, il devient urgent de lutter contre la précarité professionnelle des femmes en encadrant le temps partiel imposé qui reste le premier facteur des inégalités salariales et la forme de sous-emploi la plus courante.

En effet, les écarts salariaux s'expliquent en grande partie par le recours croissant des entreprises à cette forme d'emploi. Ces contrats, qui concernent 4,6 millions de personnes, dont 3,7 millions de femmes, représentent aujourd'hui 19 % des emplois, contre 10 % il y a trente ans. Certaines entreprises en ont fait un mode ordinaire de gestion des ressources humaines. Or ces emplois ne sont par définition pas rémunérés à taux plein, ce qui a pour conséquence de réduire le salaire et les primes disponibles en fin de mois. Aussi, un grand nombre de femmes, parfois seules avec des enfants, vivent dans une grande précarité, alors que le temps partiel s'accompagne en général d'une intensification de la charge de

(1) Avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur les ordonnances Travail, 8 septembre 2017.

travail ou encore d'une amplitude des horaires de travail largement supérieure à la durée légale d'une journée de travail.

Ainsi, le recours de plus en plus massif au temps partiel par les entreprises pénalise en premier lieu les femmes, qui restent les principales variables d'ajustement de l'organisation du temps de travail. 78 % des salariés en temps partiel sont des femmes et 31 % des femmes salariées sont à temps partiel, contre seulement 7 % des hommes.

Le temps partiel subi concerne 32 % des femmes travaillant à temps partiel⁽²⁾. Ainsi, en 2015, 9,4 % des femmes étaient en situation de sous-emploi, malgré leur souhait de travailler davantage⁽³⁾.

Ce constat impose d'agir rapidement. La présente proposition de loi entend encadrer le temps partiel imposé, qui demeure une cause importante de persistance des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, et une source de précarité professionnelle pour les femmes salariées.

Alors que le temps partiel subi va souvent de pair avec de faibles rémunérations, l'**article 1** propose de dissuader les employeurs de recourir de manière excessive au temps partiel en réduisant les allègements généraux de charges sociales sur les bas salaires auxquels ils peuvent prétendre.

L'**article 2** rend pleinement effective la durée hebdomadaire minimale de 24 heures pour les contrats à temps partiel, instaurée par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. Du fait de nombreuses dérogations, le principe d'une durée minimale a été vidé de son utilité et ne permet pas de protéger les travailleurs à temps excessivement partiel. Des accords de branche prévoient ainsi des durées minimales dérogatoires dérisoires dans plusieurs secteurs d'activité. Sans empêcher les dérogations à cette durée, cet article prévoit de les encadrer en majorant le paiement des heures à temps partiel effectuées en deçà de 24 heures par semaine.

L'**article 3** prévoit que la majoration des heures complémentaires soit de 25 % dès la première heure. Il s'agit par cette mesure de redonner du pouvoir d'achat aux salariés tout en incitant les employeurs à embaucher à temps plein ou sur des temps partiels plus longs. Il encadre également la pratique des compléments d'heures permise par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. Ce dispositif permet d'augmenter temporairement par avenant la durée du travail prévue au contrat, sous la

(2) INSEE, Tableau de l'économie française, édition 2017.

(3) INSEE, Enquête emploi 2016.

forme de « compléments d'heures » dès lors qu'ils sont prévus par un accord de branche étendu. Pour limiter ces pratiques dérogatoires de la part des employeurs, il convient que les heures effectuées dans le cadre d'un complément d'heures fassent l'objet d'une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.

L'**article 4** augmente la prime de précarité pour les contrats à durée déterminée à temps partiel, en la fixant à 20 % de la rémunération totale brute de la personne salariée, contre 10 % pour les contrats à durée déterminée à temps plein. Les salariés travaillant à temps partiel sont soumis à une précarité plus grande, justifiant une majoration de la prime.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

- ① « Après le VII de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, est inséré un VII *bis* ainsi rédigé :
- ② « VII *bis*. – Dans toute entreprise d'au moins vingt salariés, lorsque l'effectif compte en moyenne, sur une année civile, plus de 20 % de salariés à temps partiel, le montant de la réduction est diminué de 20 % au titre des rémunérations versées cette même année. »

Article 2

- ① L'article L. 3123-7 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :
- ② « Lorsque la durée de travail est inférieure à vingt-quatre heures par semaine et supérieure à quinze heures par semaine, ces heures de travail sont rémunérées à un taux majoré de 25 %.
- ③ « Lorsque la durée de travail est inférieure ou égale à quinze heures par semaine, ou lorsque la durée quotidienne de travail est inférieure à deux heures, ces heures de travail sont rémunérées à un taux majoré de 50 % . »

Article 3

- ① La section 1 du chapitre III du titre II du livre I^{er} de la troisième partie du même code est ainsi modifiée :
- ② I. – À l'article L. 3123-21, le taux « 10 % » est remplacé par le taux « 25 % ».
- ③ II. – L'article L. 3123-22 est ainsi modifié :
- ④ 1° Le 2° est ainsi rédigé :
- ⑤ « 2° Détermine la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant qui ne peut être inférieure à 25 % ; » ;

- ⑥ 2° À la fin du dernier alinéa, le taux « 25 % » est remplacé par le taux « 50 % ».
- ⑦ III. – Après le mot : « est » la fin de l'article L. 3123-29 est ainsi rédigée : « d'au moins 25 % pour chacune des heures accomplies. »

Article 4

- ① Le deuxième alinéa de l'article L. 1243-8 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :
- ② « Lorsque le contrat de travail est à temps partiel, l'indemnité est égale à 20 % de la rémunération totale brute versée au salarié. »

