

N° 426

# SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2013-2014

---

---

Enregistré à la Présidence du Sénat le 8 avril 2014

## AVIS

PRÉSENTÉ

*au nom de la commission des affaires sociales (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,*

Par Mme Michelle MEUNIER,

Sénatrice

---

*(1) Cette commission est composée de : Mme Annie David, présidente ; M. Yves Daudigny, rapporteur général ; M. Jacky Le Menn, Mme Catherine Génisson, MM. Jean-Pierre Godefroy, Claude Jeannerot, Alain Milon, Mme Isabelle Debré, MM. Jean-Marie Vanlerenberghe, Gilbert Barbier, Mme Catherine Deroche, vice-présidents ; Mmes Claire-Lise Campion, Aline Archimbaud, MM. Marc Laménie, Jean-Noël Cardoux, Mme Chantal Jouanno, secrétaires ; Mme Jacqueline Alquier, M. Jean-Paul Amoudry, Mmes Françoise Boog, Patricia Bordas, Natacha Bouchart, Marie-Thérèse Bruguière, Caroline Cayeux, M. Bernard Cazeau, Mmes Karine Claireaux, Laurence Cohen, Christiane Demontès, MM. Gérard Dériot, Jean Desessard, Mmes Muguet Dini, Anne Emery-Dumas, MM. Guy Fischer, Michel Fontaine, Mme Samia Ghali, M. Bruno Gilles, Mmes Colette Giudicelli, Christiane Hummel, M. Jean-François Husson, Mme Christiane Kammermann, MM. Ronan Kerdraon, Georges Labazée, Jean-Claude Leroy, Gérard Longuet, Hervé Marseille, Mmes Michelle Meunier, Isabelle Pasquet, MM. Louis Pinton, Hervé Poher, Mmes Gisèle Printz, Catherine Procaccia, MM. Henri de Raincourt, Gérard Roche, René-Paul Savary, Mme Patricia Schillinger, MM. François Vendasi, Michel Vergoz, Dominique Watrin.*

**Voir le(s) numéro(s) :**

**Sénat :** Première lecture : **717, 788, 794, 807, 831, 808** et T.A. **214** (2012-2013)

Deuxième lecture : **321** (2013-2014)

**Assemblée nationale (14<sup>ème</sup> législ.) :** Première lecture : **1380, 1631, 1657, 1663** et T.A. **282**



## SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
<b>AVANT-PROPOS</b> .....	5
<b>EXPOSÉ GÉNÉRAL</b> .....	7
<b>I. LES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE</b> .....	7
<b>A. LE PARTAGE PLUS ÉQUITABLE DES RESPONSABILITÉS PARENTALES</b> .....	7
1. <i>La réforme du complément de libre choix d'activité (CLCA) devenu la prestation partagée d'éducation de l'enfant (Prépare) (articles 2 et 2 bis)</i> .....	7
2. <i>L'expérimentation du versement du montant majoré de la prestation partagée d'éducation de l'enfant aux parents de deux enfants (article 2 bis E)</i> .....	10
3. <i>La conclusion d'une convention entre Pôle emploi et la caisse nationale des allocations familiales en faveur des bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant non titulaires d'un congé parental d'éducation (article 2 ter)</i> .....	11
<b>B. L'AMÉLIORATION DE LA CONDITION DES FEMMES DANS LE CHAMP DE LA SANTÉ</b> .....	12
1. <i>La modification de l'intitulé de la deuxième partie du code de la santé publique (article 5 quinquies B)</i> .....	12
2. <i>La suppression de la référence à la notion de détresse dans le cadre d'une interruption volontaire de grossesse (article 5 quinquies C)</i> .....	13
3. <i>L'extension du délit d'entrave à l'interruption volontaire de grossesse (article 5 quinquies)</i> .....	15
<b>C. LA POURSUITE DU COMBAT POUR L'ÉGALITÉ DANS L'ENTREPRISE</b> .....	16
1. <i>La réduction des inégalités par une action au niveau des branches (articles 2 C, 2 G et 6 bis)</i> .....	17
2. <i>La réforme de la négociation sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise (article 2 E)</i> .....	19
3. <i>L'élargissement de la définition du temps de travail effectif (article 2 F)</i> .....	20
4. <i>Le développement de la formation pour promouvoir la mixité dans les entreprises et lutter contre les stéréotypes sexistes (article 2 H)</i> .....	21
5. <i>Le renforcement des droits des salariés en cas de grossesse (articles 2 bis A, 2 bis B et 2 bis C)</i> .....	21
6. <i>L'instauration d'une véritable protection des collaborateurs libéraux (article 4)</i> .....	23
7. <i>La rénovation du rapport de situation comparée (article 5 ter)</i> .....	25
8. <i>La prise en compte de l'exposition des femmes aux risques professionnels (article 5 quater A)</i> .....	27
9. <i>L'alignement du Pacs sur le mariage en matière de droit à autorisation exceptionnelle d'absence de l'entreprise (article 5 quater)</i> .....	28
10. <i>L'égal accès des femmes et des hommes aux conseils et conseils d'administration des caisses nationales de sécurité sociale (article 23 bis A)</i> .....	28

<b>II. LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ .....</b>	<b>30</b>
1. <i>L'expérimentation contre les impayés de pensions alimentaires (article 6) .....</i>	<i>30</i>
2. <i>L'accès prioritaire des bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant aux places en établissement d'accueil pour enfants de moins de six ans (article 6 quinquies).....</i>	<i>32</i>
3. <i>L'expérimentation du versement en tiers-payant du complément de libre choix du mode de garde perçu par les familles modestes (article 6 septies).....</i>	<i>33</i>
<b>EXAMEN EN COMMISSION.....</b>	<b>35</b>

Mesdames, Messieurs,

Le Sénat s'apprête à examiner en deuxième lecture le projet de loi relatif à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui comporte, au terme d'une première lecture par chaque assemblée, **103 articles**, dont 10 ont été adoptés sans modification par l'Assemblée nationale.

Partant du constat que les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent dans l'ensemble des sphères de la société et qu'elles se renforcent les unes les autres, ce texte vise à les combattre non plus par une approche sectorielle – méthode qui prévalait jusqu'ici – mais par **une approche transversale ou intégrée**, démarche totalement novatrice.

Il couvre ainsi plusieurs grandes thématiques qui sont au cœur des inégalités entre les sexes : le meilleur partage des responsabilités parentales pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ; la poursuite du combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ; la lutte contre la précarité des femmes, notamment celle des mères isolées ; la protection des femmes contre toutes les formes de violences ; la concrétisation de l'objectif constitutionnel de parité.

Saisie pour avis, la commission des affaires sociales s'est vue déléguer par la commission des lois **l'examen au fond de 32 articles** relevant de son champ de compétence (articles 2 A à 2 bis C, articles 2 bis E à 2 ter, articles 4 à 5 *quinquies*, article 6, articles 6 bis à 6 septies et article 23 bis A), les débats au Sénat comme à l'Assemblée nationale ayant considérablement enrichi le volet « droit social » du projet de loi initial.

A l'initiative de votre rapporteure, votre commission s'est attachée à la fois à préciser la rédaction de ces articles et à enrichir leur contenu.



---

## I. LES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

### A. LE PARTAGE PLUS ÉQUITABLE DES RESPONSABILITÉS PARENTALES

#### 1. La réforme du complément de libre choix d'activité (CLCA) devenu la prestation partagée d'éducation de l'enfant (Prépare) (articles 2 et 2 bis)

En instaurant une période de partage du complément de libre choix d'activité (CLCA) entre les deux parents, l'article 2 vise d'une part, à inciter les pères à réduire ou interrompre leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant et permettre ainsi un partage plus équilibré des responsabilités parentales, d'autre part, à améliorer le retour à l'emploi des mères qui le souhaitent.

- *Le dispositif initial*

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, la réforme proposée par le Gouvernement consiste à instaurer un partage des droits au CLCA entre les parents.

Est ainsi posé le principe selon lequel le CLCA est versé pendant une durée fixée par décret, variant en fonction du rang de l'enfant : cette durée initiale sera de six mois pour un enfant de rang 1, de trente mois pour un enfant de rang 2 et plus.

Un droit à l'allongement de cette durée initiale est institué lorsque chacun des parents fait valoir son droit au complément. Cette durée supplémentaire, fixée par décret, pourra être modifiée en fonction de la capacité de la réforme à atteindre ses objectifs. Elle sera, dans un premier temps, fixée à six mois. La durée totale de versement du CLCA sera donc de douze mois pour un enfant de rang 1, de trente-six mois pour un enfant de rang 2 et plus.

Les familles monoparentales ne sont pas concernées par ce nouveau dispositif et leur situation reste inchangée par rapport au droit actuel.

- *Les modifications adoptées par le Sénat*

En première lecture, le Sénat a apporté **quatre modifications substantielles** au dispositif initialement prévu à l'article 2.

A l'initiative de votre rapporteure, il a tout d'abord modifié le nom du CLCA, considérant que le recours à cette prestation n'était pas toujours l'expression d'un libre choix dans la mesure où 96,5 % de ses bénéficiaires sont des femmes. Le nouvel intitulé proposé, « prestation partagée d'accueil de l'enfant », met en évidence l'incitation au partage de la prestation entre les parents.

A l'initiative du Gouvernement, le Sénat a procédé à l'ajustement du dispositif sur trois aspects.

Il a tout d'abord décidé d'inclure le congé de maternité dans la durée totale de versement du CLCA. Votre rapporteure avait en effet alerté sur la nécessité, pour les parents de deux enfants et plus, de prendre en compte le congé de maternité dans le décompte de la durée de la prestation, au risque sinon de réduire la période de partage des droits.

Le Sénat a ensuite introduit une mesure de « jonction » avec le calendrier scolaire visant à faire face aux situations mettant certaines familles en difficulté du seul fait que leur enfant est né en début d'année. Le bénéfice de la prestation est désormais prolongé jusqu'à l'entrée de l'enfant à l'école maternelle pour les familles modestes ayant au moins deux enfants et ayant bénéficié d'un congé parental partagé jusqu'aux trois ans de l'enfant. Ces familles devront toutefois avoir entrepris des démarches de scolarisation ou d'inscription dans une structure d'accueil collectif du jeune enfant, restées insatisfaites pour les quelques mois en cause, et l'un des deux parents devra exercer une activité professionnelle.

Enfin, dans un souci de lisibilité et de simplification, le Sénat a procédé à l'harmonisation des règles de versement du complément optionnel de libre choix d'activité (Colca), dispositif qui permet aux parents de trois enfants et plus de bénéficier d'un congé parental d'une durée plus courte et mieux indemnisé, avec celles de la prestation partagée d'accueil de l'enfant. Une période de partage est désormais prévue afin d'inciter le second parent à prendre un congé parental.

- *Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale*

En première lecture, l'Assemblée nationale a, outre plusieurs coordinations et précisions rédactionnelles, complété le dispositif sur **quatre principaux points**.

A l'initiative conjointe du rapporteur de la commission des lois et de la rapporteure pour avis de la commission des affaires sociales, elle a tout d'abord modifié le nom de la prestation, considérant que la dénomination adoptée par le Sénat pouvait entraîner une confusion avec la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje), dont elle constitue l'un des quatre volets. La prestation s'intitule désormais « **prestation partagée d'éducation de l'enfant** » ou « Prépare ».

Toujours à l'initiative conjointe des deux rapporteurs, elle a ensuite exclu les parents d'un premier enfant de la règle d'inclusion du congé de maternité dans la durée de la prestation. Compte tenu de la durée plus courte de versement de la prestation pour un premier enfant, cette disposition aurait en effet constitué un recul par rapport au droit existant. En cas de naissance (ou d'adoption) d'un premier enfant, la durée de versement de la prestation sera donc de six mois par parent, en sus du congé maternité

---

postnatal (ou du congé d'adoption), dans la limite d'un certain nombre de mois qui sera précisé par décret (vraisemblablement entre quinze et dix-huit mois après la naissance de l'enfant).

A l'initiative de la rapporteure pour avis, l'Assemblée nationale a également introduit une disposition excluant du champ de l'obligation de partage des droits à la Prépare les couples dont l'un des deux membres n'est pas éligible à cette prestation, faute d'avoir exercé une activité professionnelle dans les conditions exigées par l'article L. 531-4 du code de la sécurité sociale. Elle a en effet estimé qu'il n'était pas envisageable de faire peser une obligation de partage aux couples dont l'un des membres n'est pas éligible à la prestation.

Toujours à l'initiative de la rapporteure pour avis, l'Assemblée nationale a adopté un amendement permettant, en cas de naissances multiples d'au moins trois enfants ou d'arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés, de mettre en cohérence la durée du congé parental d'éducation - actuellement limitée à trois ans - avec la durée de versement de la prestation partagée qui est de six ans au maximum. Compte tenu des difficultés organisationnelles majeures auxquelles sont confrontés les parents de « multiples », il est introduit à l'article L. 1225-48 du code du travail une disposition permettant de prolonger le congé parental jusqu'au sixième anniversaire des enfants. Cette initiative, qui aurait pu être jugée contraire à l'article 40 de la Constitution, a reçu le soutien explicite de la ministre lors de son audition par la commission des lois de l'Assemblée nationale, ce qui a rendu possible son dépôt.

Enfin, à l'initiative du Gouvernement, les députés ont introduit une disposition précisant que les droits des parents d'enfants nés ou adoptés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2014, date à laquelle la réforme doit entrer en vigueur, demeurent inchangés.

Votre rapporteure salue l'ensemble de ces dispositions qui améliorent le dispositif initial.

- *Les amendements adoptés par votre commission*

A l'initiative de votre rapporteure, votre commission a adopté **six amendements** à l'article 2, dont **cinq** sont **de nature rédactionnelle**.

Le **sixième** amendement vise à permettre aux familles monoparentales de bénéficier de la durée étendue de versement de la Prépare, quand bien même une remise en couple interviendrait à l'issue de la période initiale de versement de la prestation.

\*

\* \*

A l'initiative du rapporteur de la commission des lois, **l'Assemblée nationale a supprimé l'article 2 bis**, introduit en séance publique par le Sénat<sup>1</sup>, qui prévoyait la remise annuelle d'un rapport au Parlement sur les effets de la réforme prévue à l'article 2. Elle a mis en avant le caractère peu normatif de cette disposition et rappelé qu'il revient en premier lieu au Parlement de réaliser un travail d'évaluation des lois qu'il adopte.

## **2. L'expérimentation du versement du montant majoré de la prestation partagée d'éducation de l'enfant aux parents de deux enfants (article 2 bis E)**

A l'initiative du rapporteur de la commission des lois, l'Assemblée nationale a introduit un **article 2 bis E** qui prévoit **l'expérimentation du versement aux parents de deux enfants du montant majoré de la Prépare (anciennement complément optionnel de libre choix d'activité ou Colca)**. La durée de cette expérimentation est fixée à dix-huit mois, par cohérence avec la durée des autres expérimentations prévues par le projet de loi.

En l'état actuel du droit, seuls les parents de trois enfants ou plus peuvent, s'ils le souhaitent, bénéficier du Colca, prestation au montant majoré en contrepartie d'une durée de versement plus courte.

L'ouverture, à titre expérimental, du montant majoré de la Prépare aux parents de deux enfants vise à faciliter le retour à l'emploi des parents qui cessent temporairement leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant. Cette mesure est donc favorable aux femmes qu'elle éloignera moins longtemps du marché du travail.

**Pour cette raison, votre rapporteure la soutient pleinement.**

A son initiative, votre commission a adopté **un amendement** visant, d'une part, à **prolonger de six mois la durée de l'expérimentation** afin de mieux mesurer l'incidence d'une telle mesure sur le retour à l'emploi de ses bénéficiaires à l'issue du congé parental, et d'autre part à **reporter au 1<sup>er</sup> janvier 2015 son lancement** pour laisser suffisamment de temps aux caisses d'allocations familiales (Caf) pour préparer sa mise en œuvre.

---

<sup>1</sup> Amendement de Mme Catherine Génisson et des membres du groupe socialiste et apparentés.

### **3. La conclusion d'une convention entre Pôle emploi et la caisse nationale des allocations familiales en faveur des bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant non titulaires d'un congé parental d'éducation (article 2 *ter*)**

Issu de l'adoption par le Sénat d'un amendement du Gouvernement, **l'article 2 *ter* prévoit la conclusion d'une convention entre Pôle emploi et la caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) portant sur l'accompagnement vers l'emploi des bénéficiaires de la Prépare qui étaient précédemment en inactivité.**

D'après la Cnaf, environ 96 000 bénéficiaires du CLCA sortent chaque année du dispositif sans disposer d'un congé parental d'éducation (car ne satisfaisant pas aux conditions d'éligibilité requises) et n'ont, par conséquent, aucune assurance de retrouver un emploi.

Au cours des débats au Sénat, la ministre des droits des femmes a fait valoir que cette nouvelle disposition visait à « *créer les conditions d'un véritable droit à l'accompagnement professionnel de ces femmes - ce sont en effet essentiellement des femmes -* » et que la convention était porteuse de trois avancées décisives :

- en premier lieu, les femmes concernées seront invitées, un an avant l'échéance de leurs droits, à préparer leur retour à l'emploi avec l'aide d'un conseiller de Pôle emploi au moyen d'un accompagnement personnalisé, qui s'ouvrira par un bilan de compétences, sans que puisse être opposé à ces bénéficiaires le fait qu'elles n'étaient pas inscrites jusqu'alors sur la liste des demandeurs d'emploi ;

- en deuxième lieu, des formations adaptées seront offertes aux bénéficiaires, que ce soit dans le cadre de leur emploi initial ou d'un projet de reconversion ;

- enfin, le Gouvernement s'est engagé, en lien avec les régions, à ce que des solutions ponctuelles d'accueil des enfants soient apportées afin que ces femmes puissent effectivement suivre les formations proposées.

En première lecture, l'Assemblée nationale a simplement apporté des précisions rédactionnelles à cet article, que votre rapporteure juge très important pour ces femmes éloignées du marché du travail.

---

## B. L'AMÉLIORATION DE LA CONDITION DES FEMMES DANS LE CHAMP DE LA SANTÉ

### 1. La modification de l'intitulé de la deuxième partie du code de la santé publique (article 5 *quinquies* B)

Issu de l'adoption par la commission des lois de l'Assemblée nationale d'un amendement de Mme Axelle Lemaire, le nouvel **article 5 *quinquies* B** a pour objet de **modifier l'intitulé de la deuxième partie du code de la santé publique**. Actuellement intitulée « *Santé de la famille, de la mère et de l'enfant* », cette deuxième partie est renommée « *Santé reproductive, droits de la femme et protection de la santé de l'enfant* ».

Les députés ont fait valoir d'une part que le titre de cette partie, datant de plusieurs dizaines d'années, reflétait une conception de la femme, de son rôle de mère et de la cellule familiale qui ne correspond plus à la réalité d'aujourd'hui, d'autre part, qu'il n'était pas adapté aux dispositions qu'il contient dans la mesure où il semble ne reconnaître la santé reproductive que dans le cadre familial.

Outre des dispositions relatives à l'organisation sanitaire (titre I<sup>er</sup> du livre I<sup>er</sup> et livre III), cette partie traite en effet des actions de prévention concernant les futurs conjoints et parents (titre II du livre I<sup>er</sup>), des actions de prévention concernant l'enfant (titre III du livre I<sup>er</sup>), de l'assistance médicale à la procréation (titre IV du livre I<sup>er</sup>), de la recherche sur l'embryon (titre V du livre I<sup>er</sup>) et de l'interruption volontaire de grossesse (livre II).

La notion de « *santé reproductive* » permet de mieux définir les différents thèmes traités par cette partie que celle de « *santé de la famille* » à laquelle elle se substitue, en englobant la prévention prénatale et l'assistance médicale à la procréation.

La notion de « *droits de la femme* » est juridiquement plus pertinente et symboliquement plus forte que celle de « *santé de la mère* ». En effet, si toutes les mères sont des femmes, toutes les femmes ne sont pas des mères, ce qui ne les empêche pas de disposer des droits reconnus par le code de la santé publique en termes d'accès à la contraception ou à l'interruption volontaire de grossesse. En outre, cette notion permet de reconnaître solennellement les droits des femmes concernant la maîtrise de leur sexualité.

Enfin, celle de « *protection de la santé de l'enfant* » est plus précise que celle de « *santé de l'enfant* » car elle revêt une dimension préventive.

## 2. La suppression de la référence à la notion de détresse dans le cadre d'une interruption volontaire de grossesse (article 5 *quinquies* C)

Issu de la l'adoption par la commission des lois de l'Assemblée nationale de deux amendements identiques de la commission des affaires sociales et de Mme Axelle Lemaire et des membres du groupe socialiste, républicain et citoyen, le nouvel **article 5 *quinquies* C** a pour objet de **supprimer la référence à la notion de détresse aujourd'hui prévue à l'article L. 2212-1 du code de la santé publique pour demander une interruption volontaire de grossesse (IVG).**

En France, l'IVG a été légalisée en 1975, d'abord à titre temporaire par la loi n° 75-17 du 17 janvier 1975 relative à l'interruption volontaire de grossesse dite « loi Veil », puis définitivement par la loi n° 79-1204 du 30 décembre 1979 relative à l'interruption volontaire de grossesse. Elle est encadrée par le code de la santé publique, dont l'article L. 2212-1 prévoit qu'elle peut être demandée à un médecin par « *la femme enceinte que son état place dans une situation de détresse* ».

Les dernières études disponibles<sup>1</sup> font état d'environ **220 000 IVG** pratiquées chaque année en France (chiffre stable depuis 2006, après une dizaine d'année de hausse entre 1995 et 2006), ce qui correspond à 1,5 % des femmes âgées entre 15 et 49 ans. **Plus d'une femme sur trois (36 %) a recours à une IVG dans sa vie.**

**L'accès à l'IVG demeure cependant encore problématique**, ainsi que l'a constaté le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes dans un récent rapport<sup>2</sup>. Presque quarante ans après son inscription dans la loi, le droit à l'avortement reste un « *droit à part* » et non un « *droit à part entière* ». Dans un contexte social où la contraception est largement utilisée, la légitimité des femmes à se trouver en situation d'avoir à demander une IVG est parfois remise en question : l'IVG est alors perçue comme un échec des femmes à maîtriser leur contraception. Par ailleurs, la fermeture de plus de 130 établissements de santé pratiquant l'IVG ces dernières années<sup>3</sup> et le manque de moyens et de personnels contribuent à rendre le parcours de soins parfois difficile et peu accessible. D'importantes inégalités territoriales perdurent en matière de prise en charge : les taux de recours varient ainsi du simple au double d'une région à l'autre. A cela s'ajoute l'insuffisante visibilité de l'information publique sur l'accès à l'IVG, à l'heure où les organisations anti-avortement se servent d'Internet pour diffuser des messages hostiles à ce droit (utilisation d'expressions comme « *IVG de confort* »).

<sup>1</sup> Drees, « *Les interruptions volontaires de grossesse en 2011* », *Etudes et résultats* n° 843, juin 2013.

<sup>2</sup> Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Rapport relatif à l'accès à l'IVG dans les territoires*, novembre 2013.

<sup>3</sup> *Statistiques de la Drees*, 2011.

---

Face à ces difficultés, plusieurs mesures ont été prises ces deux dernières années :

- la loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013 a instauré le remboursement à 100 % de l'IVG, quelle que soit la méthode utilisée (chirurgicale ou médicamenteuse). Cette mesure est entrée en vigueur le 31 mars 2013<sup>1</sup> ;

- les tarifs applicables aux IVG ont été revalorisés<sup>2</sup> ;

- à l'occasion de la journée mondiale de mobilisation pour le droit à un avortement légal et sûr, le 28 septembre 2013, la ministre des affaires sociales et de la santé et la ministre des droits des femmes ont lancé un nouveau site d'information officiel sur l'IVG : [www.ivg.gouv.fr](http://www.ivg.gouv.fr).

Afin de faire de l'accès à l'IVG un « *droit à part entière* », pour reprendre la formulation du Haut Conseil à l'égalité, l'article 5 *quinquies* C remplace à l'article L. 2212-1 du code de la santé publique l'expression « *la femme enceinte que son état place dans une situation de détresse peut demander à un médecin l'interruption de sa grossesse* » par l'expression « *la femme qui ne veut pas poursuivre une grossesse peut demander à un médecin l'interruption de sa grossesse* ». Par cette modification sémantique, **il s'agit d'affirmer le droit des femmes à disposer de leur corps, celles-ci devant être les seules juges de leur état et des motifs pour lesquels elles ont recours à une IVG.** Cette nouvelle formulation constitue d'ailleurs l'une des trente-quatre recommandations formulées par le Haut Conseil à l'égalité dans son rapport précité.

**Votre rapporteure, qui approuve pleinement cet article**, estime que la notion de détresse ne correspond plus, de fait, à la réalité sociale : alors qu'en 1975, il s'agissait de légaliser une pratique jusque-là interdite - la nécessité d'avorter exposant les femmes à des situations de détresse extrême -, l'IVG concerne aujourd'hui un peu plus d'une femme sur trois. Force est d'ailleurs de constater qu'il n'est, dans la pratique, plus fait référence à cette notion. Votre rapporteure insiste également sur le fait que **l'objectif de cette mesure n'est pas de sous-estimer la détresse qui peut accompagner le parcours d'une femme vers l'IVG, mais de ne pas en faire une condition de recours à ce droit.** Enfin, elle précise que cette nouvelle formulation ne modifie en rien le délai pendant lequel l'IVG peut être pratiquée, qui demeure fixé à douze semaines.

---

<sup>1</sup> Décret n° 2013-248 du 25 mars 2013 relatif à la participation des assurés prévue à l'article L. 322-3 du code de la sécurité sociale pour les frais liés à une interruption volontaire de grossesse et à l'acquisition de contraceptifs par les mineures.

<sup>2</sup> Arrêté du 26 mars 2013 modifiant l'arrêté du 23 juillet 2004 relatif aux forfaits afférents à l'interruption volontaire de grossesse.

### 3. L'extension du délit d'entrave à l'interruption volontaire de grossesse (article 5 *quinquies*)

Issu d'un amendement de notre collègue Laurence Rossignol et des autres membres du groupe socialiste et apparentés, adopté en première lecture par le Sénat en séance publique, **l'article 5 *quinquies* vise à étendre le délit d'entrave à l'IVG au fait d'empêcher ou de tenter d'empêcher l'accès à l'information sur l'IVG.**

Le délit d'entrave à l'IVG a été créé par la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social, en réponse à l'action, parfois violente, de groupes d'activistes visant à faire obstacle à l'accès à l'IVG (les « commandos anti-IVG »). Il est inscrit à l'article L. 2223-2 du code de la santé publique, qui punit de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende le fait d'empêcher ou de tenter d'empêcher une IVG ou les actes préalables prévus aux articles L. 2213-2 à L. 2212-8 du code de la santé publique (les consultations préalables, la remise du consentement écrit, etc.) :

- soit en perturbant de quelque manière que ce soit l'accès aux établissements pratiquant l'IVG, la libre circulation des personnes à l'intérieur de ces établissements ou les conditions de travail des personnels médicaux et non médicaux ;

- soit en exerçant des pressions morales et psychologiques, des menaces ou tout acte d'intimidation à l'encontre des personnels médicaux et non médicaux travaillant dans ces établissements, des femmes venues y subir une IVG ou de l'entourage de ces dernières.

L'article 5 *quinquies* complète le premier alinéa de l'article L. 2223-2 du code de la santé publique afin d'**inclure dans le délit d'entrave le fait d'empêcher ou de tenter d'empêcher de s'informer sur l'IVG ou les actes préalables prévus par le code de la santé publique.**

Le dernier alinéa est également complété afin que soient **inclus dans le champ de ce délit les pressions morales et psychologiques et les menaces ou actes d'intimidation à l'encontre des femmes venues s'informer sur l'IVG dans un établissement pratiquant cet acte.** Lors des débats, les auteurs de l'amendement ont souligné que cette extension visait l'accès à l'information sur l'IVG délivrée par les hôpitaux, les centres d'orthogénie diffusant de l'information, les institutions comme le planning familial ou les centres d'information sur les droits des femmes et des familles.

En première lecture, l'Assemblée nationale a simplement apporté une modification rédactionnelle à cet article.

---

### C. LA POURSUITE DU COMBAT POUR L'ÉGALITÉ DANS L'ENTREPRISE

Plus de trente ans après l'adoption de la loi « Roudy »<sup>1</sup>, et malgré les nombreuses dispositions législatives qui l'ont suivie, les femmes ne sont pas, dans le monde du travail, sur un pied d'égalité avec les hommes. Le principe selon lequel « *tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* », qui figure à l'article L. 3221-2 du code du travail, est contredit par la persistance d'un écart de rémunération d'environ 25 % en faveur des hommes pour un emploi à temps plein.

Conscient du chemin qu'il reste à parcourir, **le gouvernement de Jean-Marc Ayrault a agi dès le printemps 2012 pour assurer la pleine application de la législation en matière d'égalité professionnelle**. Ainsi, il a renforcé les contrôles de l'obligation de négociation sur ce thème à laquelle sont astreintes les entreprises d'au moins cinquante salariés, avec des résultats tangibles. A la date du 28 mars 2014, selon le ministère des droits des femmes, 5 000 accords et plans d'action sur l'égalité professionnelle ont été déposés auprès de l'autorité administrative. 700 mises en demeure ont été adressées à des entreprises en infraction, dont 462 depuis le 1<sup>er</sup> janvier, et dix sanctions ont été prononcées.

**Ce projet de loi constitue la seconde traduction de l'engagement fort du Gouvernement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Déjà enrichi par le Sénat en première lecture, il a été complété de **neuf nouveaux articles** abordant cette thématique par l'Assemblée nationale.

En parallèle à la préparation de ce texte, les partenaires sociaux se sont saisis de cette question dans le cadre de leur négociation sur la qualité de vie au travail, entamée à l'automne 2012. Elle a abouti à la signature, le 19 juin 2013, d'un accord national interprofessionnel (ANI) intitulé « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, le Medef, la CGPME et l'UPA. Ces organisations sont notamment convenues de simplifier et d'améliorer l'efficacité des négociations portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, de développer l'utilisation du rapport de situation comparée et de faciliter le retour à l'emploi des salariés bénéficiant d'un congé parental d'éducation. A la suite de l'adoption, en première lecture au Sénat, d'amendements présentés par le Gouvernement, le projet de loi assure la transposition de cet ANI.

---

<sup>1</sup> Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

---

## 1. La réduction des inégalités par une action au niveau des branches (articles 2 C, 2 G et 6 bis)

Les branches professionnelles sont le lieu de la négociation d'accords collectifs définissant des normes sociales s'appliquant, après leur extension par le ministre du travail, à toutes les entreprises relevant d'une même convention collective, c'est-à-dire d'un même secteur d'activité économique. Le législateur a donc défini plusieurs domaines où la négociation est obligatoire, selon une périodicité :

- annuelle (les salaires) ;
- triennale (l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ; l'emploi des travailleurs handicapés ; la formation professionnelle et l'apprentissage) ;
- quinquennale (les classifications ; l'épargne salariale).

L'élaboration des classifications, soit la détermination, par la branche, d'une grille de ses différents métiers, des tâches et responsabilités qui y sont associées ainsi que de la formation ou des compétences requises, a une influence certaine sur la situation professionnelle des femmes et leur rémunération par rapport à celle des hommes. Les critères retenus peuvent en effet se révéler discriminants et défavoriser les femmes, entrant en contradiction avec le principe « *à travail égal, salaire égal* ». La feuille de route sociale pour la période 2013-2014, issue de la grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013, prévoit la réalisation d'un examen transversal des grilles de classification par un groupe de travail au sein du conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), en lien avec la commission nationale de la négociation collective (CNNC).

Conscients de cette situation, les partenaires sociaux ont, à l'article 13 de l'ANI du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, souhaité que l'examen quinquennal des classifications soit l'occasion de faire diminuer les écarts de rémunération constatés. Par un amendement présenté par le Gouvernement en première lecture au Sénat et sous-amendé par votre rapporteure<sup>1</sup>, la transposition de cette mesure figure désormais à l'**article 2 C** du projet de loi.

---

<sup>1</sup> Amendement n° 180 et sous-amendement n° 193.

---

Modifiant l'article L. 2241-7 du code du travail<sup>1</sup>, il rend obligatoire l'analyse des critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail lors de la révision des classifications pour corriger ceux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et garantir « *la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés* ». Il impose aux branches de faire de la réduction des écarts de rémunération en leur sein une priorité. Sur proposition de votre rapporteure, le Sénat avait décidé qu'elles devraient engager des actions spécifiques de rattrapage, reprenant ainsi les termes de l'ANI de 2004. Toutefois, sur proposition du Gouvernement, la commission des lois de l'Assemblée nationale a supprimé cette précision.

A son 2<sup>o</sup>, ce même article modifie également l'article L. 3221-6 du même code pour disposer que les catégories et critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que les bases de calcul de la rémunération doivent « *assurer l'application* » du principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail égal ou de valeur égale. A l'heure actuelle, ils doivent uniquement être, selon une formule qui remonte à la loi du 22 décembre 1972<sup>2</sup>, « *communs aux salariés des deux sexes* ».

Par l'adoption d'un amendement de Monique Orphé, rapporteure pour avis de la commission des affaires sociales, l'Assemblée nationale a également complété le champ de cette négociation sur les classifications afin qu'elle prenne en compte, au-delà de l'objectif « *d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* », celui de **mixité des emplois**.

**L'article 2 G**, inséré par la commission des lois de l'Assemblée nationale sur proposition de Catherine Coutelle, complète le même article L. 3221-6 en chargeant chaque branche de remettre à la CNNC et au CSEP un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, qui devra analyser les négociations réalisées et identifier les bonnes pratiques.

Par ailleurs, dans les branches, l'égalité professionnelle entre les femmes fait l'objet d'une négociation triennale spécifique et est prise en compte dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

**L'article 6 bis** du projet de loi, inséré par le Sénat sur proposition de la présidente de la délégation aux droits des femmes, notre collègue Brigitte Gonthier-Maurin, traduit sa recommandation n° 10<sup>3</sup> en prévoyant que la négociation sur les salaires<sup>4</sup> traite des mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et non plus uniquement de cet objectif.

---

<sup>1</sup> Qui fixe l'obligation d'une négociation quinquennale de branche sur les classifications.

<sup>2</sup> Loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, article 2.

<sup>3</sup> Issue de son rapport d'information n° 788 (2012-2013) « *Projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes : premier jalon vers une approche intégrée* », déposé le 22 juillet 2013.

<sup>4</sup> Qui figure à l'article L. 2241-1 du code du travail.

---

L'Assemblée nationale a cherché à assurer une meilleure articulation entre ces deux négociations, l'une annuelle et l'autre triennale. Sur proposition de Catherine Coutelle et de plusieurs de ses collègues, elle a complété cet article 6 *bis* pour que la mise en œuvre des mesures de rattrapage décidées dans le cadre de la négociation triennale sur l'égalité professionnelle<sup>1</sup>, et dont l'objet est de remédier aux inégalités professionnelles constatées dans l'entreprise, soit suivie annuellement lors de la négociation sur les salaires.

- *Les amendements adoptés par votre commission*

A l'initiative de votre rapporteure, votre commission a adopté **un amendement rédactionnel** à l'article 2 C. Elle a surtout procédé à la **réécriture de l'article 2 G** afin que le rapport que les branches remettront à la CNNC et au CSEP fasse l'analyse des négociations réalisées, mette en lumière les discriminations identifiées et permette un partage des mesures adoptées pour les faire régresser.

## **2. La réforme de la négociation sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise (article 2 E)**

Au niveau de l'entreprise, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet de deux négociations annuelles : l'une sur l'égalité professionnelle (article L. 2242-5 du code du travail) et l'autre sur l'égalité salariale et la suppression des écarts de rémunération, dans le cadre de la négociation sur les salaires effectifs (article L. 2242-7 du même code). Souhaitant rendre « *plus simple et plus efficace* » la négociation annuelle portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les signataires de l'ANI du 19 juin 2013 ont appelé, à son article 4, à une « *réarticulation* » de ces deux dispositifs afin d'améliorer leur efficacité et leur cohérence, sans toutefois « *en réduire la portée ni remettre en cause* » le contenu des obligations en vigueur.

Inséré en première lecture au Sénat à la suite de l'adoption d'un amendement du Gouvernement, **l'article 2 E** du projet de loi créé une négociation annuelle unique sur les « *objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que les mesures permettant de les atteindre* » (article L. 2242-5). Les thèmes de négociation sont préservés : conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ; conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel et articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Comme l'actuelle négociation sur l'égalité salariale, elle assurera la définition et la programmation des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération.

---

<sup>1</sup> Qui figure à l'article L. 2241-3 du code du travail.

Reprenant ici encore le droit existant, la signature d'un accord porte la périodicité de la négociation à trois ans. Toutefois, le suivi de la mise en œuvre des mesures d'ordre salarial reste annuel et s'effectue dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs. En l'absence d'accord sur l'égalité professionnelle, cette négociation sur les salaires effectifs devra, comme aujourd'hui, porter sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'Assemblée nationale a complété le contenu de cette négociation par l'ajout de deux thèmes : les différences de déroulement des carrières et la mixité des emplois. Elle a également modifié la formulation retenue jusque-là par le code du travail sur un point : la négociation portera sur l'articulation entre la vie professionnelle et la « *vie personnelle* », et non plus les « *responsabilités familiales* ».

**Votre rapporteure se félicite de cette mesure de simplification des obligations de négociation** qui toutefois ne modifie en rien, sur le fond, la façon dont le développement de l'égalité professionnelle et salariale doit être traité dans l'entreprise. En fusionnant deux procédures dont la séparation ne repose sur aucune logique apparente, cet article répond à une demande des partenaires sociaux tout en faisant de l'égalité entre les femmes et les hommes un thème central, lors d'une négociation unique, du dialogue social dans l'entreprise.

Le Gouvernement a enfin fait du respect de cette obligation et de l'accompagnement puis, en cas d'infraction manifeste, de la sanction des entreprises ne s'y soumettant pas une priorité. Alors que les premiers effets de cette action sont indéniables, le présent article devrait contribuer à accentuer cette dynamique.

### **3. L'élargissement de la définition du temps de travail effectif (article 2 F)**

Adoptant un amendement proposé par Catherine Coutelle, Christophe Sirugue et plusieurs de leurs collègues, la commission des lois de l'Assemblée nationale a inséré un **article 2 F** qui complète la définition, par le code du travail, du temps de travail effectif. Selon son article L. 3121-1, « *la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ». L'article L. 3121-2 dispose que le temps de restauration et les pauses font partie du temps de travail effectif si les conditions de l'article L. 3121-1 sont remplies. A défaut, un accord collectif ou le contrat de travail peuvent prévoir qu'ils soient rémunérés.

L'article 2 F complète l'article L. 3121-2 pour préciser que **les déplacements entre deux lieux de travail, pour le même employeur et sur une même journée doivent également être pris en compte dans le temps de travail effectif** si les critères de l'article L. 3121-1 sont réunis. Il faut noter

---

qu'il est de jurisprudence constante, aussi bien de la part de la Cour de cassation<sup>1</sup> que du Conseil constitutionnel<sup>2</sup>, de considérer que le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre constitue un temps de travail effectif. Cet article a donc avant tout pour effet de codifier cette position.

#### **4. Le développement de la formation pour promouvoir la mixité dans les entreprises et lutter contre les stéréotypes sexistes (article 2 H)**

Egalement inséré dans le projet de loi par l'Assemblée nationale sur proposition de Catherine Coutelle et plusieurs de ses collègues, **l'article 2 H** modifie la liste des actions de formation, présente à l'article L. 6313-1 du code du travail, qui relèvent de la formation professionnelle tout au long de la vie au sens de la sixième partie de ce code.

Au côté des traditionnelles actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ou encore de promotion professionnelle, le financement d'actions « *de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* » par les sommes versées par les entreprises au titre de leur obligation légale de financement est autorisé par cet article 2 H. Devenant des actions de formation à part entière, elles sont ainsi soumises au cadre juridique et pédagogique de la formation professionnelle.

Pour les auteurs de cet article additionnel, il doit contribuer à établir « *un cadre favorable à un changement des pratiques en entreprise* » en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il est certain que la formation est un des leviers sur lesquels il faut agir pour sensibiliser tous les salariés aux enjeux multiples de cette problématique et faire évoluer les comportements en entreprise. Il est toutefois légitime de s'interroger sur l'impact de cette mesure sur le financement de la formation des salariés et sur son articulation avec la récente réforme de la formation professionnelle<sup>3</sup>.

#### **5. Le renforcement des droits des salariés en cas de grossesse (articles 2 bis A, 2 bis B et 2 bis C)**

Pour les femmes, la maternité et le congé parental d'éducation qui s'ensuit constituent des ruptures de carrière dont les effets se font ressentir en termes de promotion professionnelle et d'évolution salariale. Le code du travail offre toutefois un régime juridique spécifique de protection de la femme enceinte : les discriminations fondées sur l'état de grossesse sont interdites par les articles L. 1132-1 et L. 1225-1, des autorisations d'absence

---

<sup>1</sup> Cour de cassation, chambre sociale, 16 juin 2004, n<sup>os</sup> 02-43685 et 02-43690.

<sup>2</sup> Décision n<sup>o</sup> 2004-509 DC du 13 janvier 2005, Loi de programmation pour la cohésion sociale.

<sup>3</sup> Par la loi n<sup>o</sup> 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

---

doivent être accordées pour permettre à la salariée de se rendre à ses examens médicaux obligatoires (article L. 1225-16) tandis que le droit à un congé de maternité d'une durée de seize semaines, soit six avant l'accouchement et dix après cette date, est reconnu par l'article L. 1225-17. Il est interdit de licencier une femme durant cette période ainsi que durant un délai de quatre semaines après son terme (article L. 1225-4).

Les pères ne bénéficient pas, à l'heure actuelle, de dispositions similaires pour accompagner leur compagne durant et à l'issue de leur grossesse, à l'exception d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (article L. 1225-35) de onze jours, ou dix-huit jours en cas de naissances multiples, pouvant être pris dans les quatre mois suivant la naissance<sup>1</sup>.

Alors que l'un des objectifs de ce projet de loi est de promouvoir un partage plus équilibré des responsabilités parentales, l'Assemblée nationale a renforcé les droits des pères salariés, que ce soit avant ou après l'accouchement. Sur proposition de son rapporteur, la commission des lois a inséré un **article 2 bis A** qui institue, par un article L. 1225-4-1 nouveau du code du travail, une protection des hommes salariés contre le licenciement pendant les quatre semaines suivant la naissance de leur enfant, exactement comme les femmes. La rupture du contrat de travail reste possible en cas de faute grave ou s'il s'avère impossible de le maintenir, notamment en raison d'éventuelles difficultés économiques de l'entreprise.

**L'article 2 bis B**, quant à lui, est issu d'un amendement présenté conjointement par la rapporteure pour avis de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, Monique Orphé, et les membres du groupe SRC. Il reconnaît au conjoint salarié de la femme enceinte, sous quelque statut que ce soit (concubinage, Pacs, mariage), le droit de bénéficier de **trois autorisations d'absence** pour se rendre à certains des examens médicaux obligatoires qui ont lieu durant et après la grossesse. Ces derniers sont, selon le code de la santé publique, au nombre de huit : sept avant l'accouchement (article R. 2122-1 de ce code) et au moins un postnatal, réalisé dans les huit semaines suivant la naissance (article R. 2122-3). Il complète donc l'article L. 1225-16 du code du travail.

Enfin, le droit existant (article L. 1225-57 du code du travail) permet à un salarié qui revient dans l'entreprise à l'issue d'un congé parental d'éducation de bénéficier d'un entretien professionnel, dispositif par ailleurs récemment réformé par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale<sup>2</sup>, afin de mettre l'accent sur le développement de la qualification et l'évolution professionnelle du salarié. L'article 8 de l'ANI du 19 juin 2013 propose d'en faire un outil d'anticipation de la reprise d'emploi, d'évaluation des besoins de formation et de mesure

---

<sup>1</sup> Article D. 1225-8 du code du travail.

<sup>2</sup> Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 précitée, article 5.

---

des conséquences de ce congé sur la rémunération et l'évolution de la carrière de son bénéficiaire.

Sur proposition du Gouvernement, le Sénat avait inséré un article 2 B dans le projet de loi pour en assurer la transposition en complétant l'article L. 1225-57 du code du travail. La commission des lois de l'Assemblée nationale l'a déplacé après l'article 2, en faisant **l'article 2 bis C**. Elle n'en a toutefois pas modifié le fond. Ainsi, à la demande du salarié, l'entretien pourra avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation, afin de prévoir suffisamment en avance les mesures nécessaires à son retour dans l'entreprise. Votre rapporteure se félicite de cette disposition qui vise à assurer la capacité des salariés bénéficiant d'un congé parental d'éducation à retrouver leur emploi.

- *Les amendements adoptés par votre commission*

Votre commission a adopté, sur proposition de votre rapporteure, **un amendement rédactionnel** à l'article 2 bis A visant à mettre en conformité la formulation de cet article avec celle habituellement retenue dans le code du travail et **un amendement de coordination juridique** à l'article 2 bis B, afin de tirer les conséquences des modifications qu'il apporte.

## **6. L'instauration d'une véritable protection des collaborateurs libéraux (article 4)**

Les professionnels libéraux soumis à statut législatif ou réglementaire ou dont le titre est protégé<sup>1</sup> (avocats, médecins, dentistes, etc.) ont la possibilité d'exercer leur activité en tant que collaborateur libéral d'un autre professionnel, dans une relation qui ne repose pas sur le salariat et ne s'inscrit pas dans le cadre du droit du travail.

Utilisé de longue date par les avocats et généralisé par la loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises<sup>2</sup>, ce statut garantit l'indépendance de celui qui en bénéficie, puisqu'il proscriit tout lien de subordination et permet par exemple à un débutant de se constituer une clientèle personnelle. Le collaborateur libéral reste toutefois responsable de ses actes professionnels et se trouve régi par le contrat de collaboration libérale qu'il a signé avec le professionnel auprès duquel il exerce.

Ce contrat doit obligatoirement être écrit, contrairement au contrat de travail. Il comporte plusieurs clauses obligatoires :

- sa durée et, s'il est à durée déterminée, son terme et les conditions de son renouvellement ;

---

<sup>1</sup> A l'exception des professions d'officiers publics ou ministériels (huissiers de justice, notaires, etc.), des commissaires aux comptes et des administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires au redressement et à la liquidation des entreprises.

<sup>2</sup> Loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, article 18.

- les modalités de la rémunération ;
- les conditions d'exercice de l'activité, notamment envers la clientèle personnelle du collaborateur libéral ;
- les modalités de sa rupture, en particulier un délai de préavis.

La protection offerte au collaborateur libéral contre les discriminations est toutefois très limitée puisqu'il ne bénéficie pas du cadre protecteur fixé par le code du travail. Ainsi, la cour d'appel de Paris a jugé<sup>1</sup> que « *la rupture d'un contrat de collaboration libérale, qui n'est pas un licenciement, n'a pas à être motivée et peut intervenir à tout moment* », quand bien même la collaboratrice libérale serait enceinte ou s'estimerait victime d'une discrimination. Seules des réglementations propres à certaines professions, principalement le règlement intérieur national de la profession d'avocat (RIN, article 14§3 et §4), prévoient une protection de la collaboratrice en cas de grossesse similaire à celle offerte par le droit du travail.

**L'article 4** du projet de loi, profondément remanié en première lecture au Sénat sur proposition de votre rapporteure, propose d'étendre à tous les collaborateurs libéraux les droits dont bénéficient les salariés en matière de parentalité en complétant l'article 18 de la loi du 2 août 2005.

Il reconnaît à la collaboratrice libérale en état de grossesse le droit de suspendre sa collaboration pendant au moins seize semaines à cette occasion et interdit la rupture unilatérale de son contrat de collaboration à compter de la déclaration de grossesse et jusqu'à l'expiration d'un délai de huit semaines après la fin de la suspension de son contrat.

Il institue, au bénéfice du collaborateur libéral, l'équivalent du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvert aux salariés, soit une période de suspension du contrat de collaboration libérale. D'une durée similaire (onze jours ou dix-huit jours en cas de naissances multiples), elle s'accompagne d'une interdiction de rompre unilatéralement le contrat qui débute au moment où le collaborateur fait part de son intention de suspendre son contrat et qui s'achève huit semaines après son retour en activité.

Il met également en place, pour tous les collaborateurs libéraux, une période de suspension de leur contrat en cas d'adoption, d'une durée de dix semaines, sur le modèle du congé d'adoption existant en droit du travail (article L. 1225-37 du code du travail). Elle s'accompagne également d'une protection contre la rupture unilatérale du contrat de collaboration dans les mêmes conditions que les deux cas de figure précédents. Absente du projet de loi initial, cette dernière disposition est le fruit du travail de votre rapporteure, qui a jugé nécessaire d'inclure l'adoption dans le renforcement des droits des collaborateurs libéraux en matière de parentalité et d'aligner ceux-ci le plus exactement possible, dans le respect des spécificités de leur statut, sur ceux des salariés.

---

<sup>1</sup> Cour d'appel de Paris, 11 octobre 2011, n° 11/06257.

---

Cet article complète également la protection des collaborateurs libéraux contre toutes les formes de discriminations en leur rendant applicables les dispositions de loi du 27 mai 2008<sup>1</sup>, qui a apporté une définition précise de la discrimination directe ou indirecte et a renforcé la protection des personnes qui en sont victimes.

La commission des lois de l'Assemblée nationale s'est uniquement livrée à la réorganisation formelle de l'article et a veillé à une meilleure insertion juridique des mesures de l'article visant à lutter contre les discriminations, sans que d'autres modifications ne soient ensuite apportées lors de l'examen du texte en séance plénière. Votre rapporteure est donc satisfaite de constater que les apports du Sénat sur cet article n'ont pas été remis en cause par nos collègues députés et qu'ils contribuent à ce que la parentalité ne soit plus, pour les collaborateurs libéraux, un risque de perte de leur situation professionnelle.

- *Les amendements adoptés par votre commission*

Votre commission a adopté **deux amendements** de votre rapporteure à cet article. Le premier vise à harmoniser la rédaction retenue pour la définition du champ de la protection accordée aux collaborateurs libéraux au titre de la paternité en reprenant, par symétrie, la formulation utilisée par le code du travail pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le second institue un délai de prévenance d'un mois, comme dans le droit commun, pour que le collaborateur libéral informe le professionnel auprès duquel il travaille qu'il compte suspendre son contrat en raison de sa paternité nouvelle.

## **7. La rénovation du rapport de situation comparée (article 5 *ter*)**

La loi « Roudy »<sup>2</sup> du 13 juillet 1983 a rendu obligatoire, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la réalisation chaque année par l'employeur d'un « rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise » (article L. 2323-57 du code du travail). Ce rapport de situation comparée (RSC), qui doit être soumis pour avis au comité d'entreprise, analyse la situation respective des femmes et des hommes face à l'emploi dans l'entreprise dans tous ses aspects et est accompagné d'un plan d'action visant à atteindre l'égalité professionnelle en corrigeant les insuffisances qu'il a relevées.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, ces problématiques sont traitées dans le rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise (article L. 2323-47) que l'employeur doit remettre au comité d'entreprise et qui comprend également un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle.

---

<sup>1</sup> Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

<sup>2</sup> 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 précitée, article 11.

---

Selon le code du travail, le RSC – ou le rapport sur la situation économique de l'entreprise – doit permettre d'identifier d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes dans l'entreprise dans les domaines suivants : l'embauche ; la formation ; la promotion professionnelle ; la qualification ; la classification ; les conditions de travail ; la rémunération effective, et enfin l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

L'article 5 de l'ANI du 19 juin 2013 fait le constat que l'utilisation du RSC « *peut rester relativement formelle* », alors qu'il est le support des différentes négociations relatives à l'égalité professionnelle. Cet euphémisme rappelle le caractère parfois lacunaire qu'il revêt dans certaines entreprises voire même son inexistence, alors que sa transmission à l'inspection du travail est obligatoire (article L. 2323-58). Dans ce contexte, l'article 6 de l'ANI recommande la mise en place, dans le cadre du RSC, d'un indicateur de promotion sexué pour suivre l'évolution des taux de promotion des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

Sur proposition de votre rapporteure, le Sénat avait en première lecture complété les thèmes devant être étudiés par le RSC en y ajoutant la sécurité et la santé au travail, insérant ainsi **l'article 5 ter** dans le projet de loi. Sur ce point, une prise de conscience de l'existence de très fortes inégalités est nécessaire : une étude récente<sup>1</sup> de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) a démontré qu'entre 2001 et 2012 le nombre total d'accidents du travail a diminué de 23,3 % chez les hommes alors qu'il a augmenté de 20,3 % chez les femmes, tandis que la progression du nombre de maladies professionnelles reconnues est près de deux fois plus forte chez les femmes (+ 170 %) que chez les hommes (+ 91 %).

Par l'adoption d'un amendement du Gouvernement, le Sénat avait également procédé à la transposition de l'article 6 de l'ANI (**article 6 quater**). Enfin, traduisant une recommandation de la délégation aux droits des femmes, un amendement de sa présidente Brigitte Gonthier-Maurin et de plusieurs de ses collègues avait cherché à ce que le RSC analyse l'impact du niveau de qualification et de l'ancienneté sur les niveaux de rémunération des salariés des deux sexes (**article 6 ter**).

L'Assemblée nationale a ensuite modifié l'article 5 *ter* pour que le RSC devienne un outil de mesure des écarts salariaux et professionnels qui se constituent dans le déroulement de la carrière. La commission des lois a également fusionné les articles 6 *ter* et 6 *quater*, avant que l'article 6 *ter* qui en est résulté ne soit intégré à l'article 5 *ter* lors de l'examen du texte en séance plénière en raison de leur caractère redondant.

---

<sup>1</sup> Photographie statistique des accidents de travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles en France selon le sexe entre 2001 et 2012 : des tendances d'évolution différenciées pour les femmes et les hommes ; Florence Chappert, Patricia Therry, Anact, mars 2014.

- *Les amendements adoptés par votre commission*

**Un amendement** de votre rapporteure a été adopté à cet article 5 *ter* afin que la rédaction du code du travail soit identique lorsqu'il traite du rapport de situation comparée et du rapport sur la situation économique de l'entreprise, le parallélisme existant aujourd'hui devant être maintenu.

#### **8. La prise en compte de l'exposition des femmes aux risques professionnels (article 5 *quater* A)**

Le code du travail, à son article L. 4121-1, dispose que tout employeur a l'obligation, par tous les moyens nécessaires, d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés. L'évaluation des risques doit donc être intégrée à la préparation de tous ses choix productifs, qu'il s'agisse de procédés de fabrication ou d'équipements de travail, qu'il soit question de substances chimiques ou d'aménagement des lieux de travail ou bien qu'il faille définir les postes de travail (article L. 4121-3). Une fois celle-ci réalisée, l'entreprise doit développer des actions de prévention et s'assurer que les méthodes de production garantissent « *un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs* ».

Sur proposition de Catherine Coutelle et de plusieurs de ses collègues, la commission des lois de l'Assemblée nationale a introduit un **article 5 *quater* A** modifiant l'article L. 4121-3 afin que l'évaluation des risques qu'il prévoit prenne en compte « *l'impact des inégalités entre les femmes et les hommes* ». La rédaction en a été modifiée par un amendement du Gouvernement en séance plénière, dans un sens plus modéré : il doit désormais « *tenir compte* » de l' « *impact différencié de l'exposition au risque* » en fonction du sexe.

- *Les amendements adoptés par votre commission*

Votre commission a adopté à cet article **un amendement rédactionnel** de votre rapporteure afin de préciser la façon dont l'exposition spécifique des femmes aux risques professionnels doit être évaluée et prise en compte par l'employeur. Plutôt que la formulation retenue par l'Assemblée nationale, qui l'enjoint d'examiner « *l'impact différencié* » de l'exposition au risque en fonction du sexe, c'est bien l'exposition différenciée au risque elle-même qui doit être étudiée et qui découle souvent de la nature distincte des tâches confiées aux femmes et aux hommes.

---

### **9. L’alignement du Pacs sur le mariage en matière de droit à autorisation exceptionnelle d’absence de l’entreprise (article 5 *quater*)**

Le code du travail reconnaît, à son article L. 3142-1, le droit pour tout salarié de bénéficier de congés pour certains événements familiaux (mariage, naissance, décès d’un enfant ou d’un parent). Ils prennent la forme d’autorisations exceptionnelles d’absence, qui n’entraînent pas de réduction du salaire et sont assimilées à des jours de travail effectif.

Quatre jours sont accordés en cas de mariage, mais à l’heure actuelle aucun ne l’est pour la conclusion d’un Pacs. En première lecture, sur proposition du Gouvernement, le Sénat a adopté cet **article 5 *quater*** qui aligne le régime du Pacs sur celui du mariage, ouvrant droit à un congé de quatre jours. L’égalité entre ces deux formes d’union est ainsi instaurée sur ce point, ce qui permet également de lever tout risque juridique quant à la conformité de cet article du code du travail au droit communautaire.

### **10. L’égal accès des femmes et des hommes aux conseils et conseils d’administration des caisses nationales de sécurité sociale (article 23 *bis A*)**

Introduit par la commission des lois de l’Assemblée nationale<sup>1</sup>, **l’article 23 *bis A* a pour objectif d’assurer la parité dans les conseils et conseils d’administration des caisses nationales de sécurité sociale.**

Les conseils et conseils d’administration visés par cet article sont : le conseil et la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles de la caisse nationale d’assurance maladie des travailleurs salariés (Cnamts), les conseils d’administration de la caisse nationale d’assurance vieillesse des travailleurs salariés (Cnav), de la caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) et de l’agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos).

Ces conseils et conseils d’administration sont composés à parité de représentants des organisations syndicales nationales de salariés et d’organisations professionnelles nationales d’employeurs représentatives. Ils comprennent également des représentants d’autres institutions qui diffèrent en fonction des conseils : fédération nationale de la mutualité française (FNMF) et représentants d’institutions désignées par l’Etat intervenant dans le domaine de la maladie pour la Cnamts, ou l’union nationale des associations familiales (Unaf) pour la Cnaf. Ils comportent également des personnalités qualifiées choisies par l’Etat. Ces membres sont nommés pour cinq ans.

---

<sup>1</sup> Amendement de Mme Catherine Coutelle sous-amendé par le Gouvernement.

---

**Actuellement, la présence des femmes au sein de ces conseils est encore modeste** : elles représentent 35 % du conseil de la Cnamts ainsi que du conseil d'administration de la Cnaf, 43 % du conseil d'administration de la Cnav et 23 % de celui de l'Acoss.

Le dispositif proposé à l'article 23 *bis* A vise à **assurer la parité au sein de ces conseils de manière progressive** :

- lors du premier renouvellement qui aura lieu après la publication de la loi, soit fin 2014 pour la Cnamts et fin 2016 pour les trois autres caisses, les organisations disposant de plus d'un siège devront faire des désignations de telle sorte que l'écart entre les femmes et les hommes ne soit pas de plus d'un. L'application de cette règle permettra mécaniquement d'atteindre un seuil minimum de 40 % de femmes ;

- lors du second renouvellement, la parité devra être atteinte ou l'écart entre les femmes et les hommes ne devra pas être supérieur à un, s'agissant des conseils composés d'un nombre impair de sièges (cas de la Cnamts et de la Cnaf).

La période intermédiaire entre ces deux renouvellements permettra aux différentes parties prenantes de s'organiser pour satisfaire à cette obligation.

**Votre rapporteure salue cette initiative** qui complète utilement les dispositions relatives à l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités sociales.

## II. LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ

### 1. L'expérimentation contre les impayés de pensions alimentaires (article 6)

- *Le dispositif initial*

L'article 6 vise à mieux protéger les parents vivant seuls avec leurs enfants contre les impayés de pensions alimentaires en expérimentant un renforcement des mécanismes de garantie publique existants. Cette mesure s'adresse tout particulièrement aux familles monoparentales qui, pour plus d'un tiers d'entre elles, vivent sous le seuil de pauvreté. Ces familles figurent d'ailleurs parmi les publics prioritaires identifiés par le plan pluriannuel contre la pauvreté et l'inclusion sociale présenté par le Gouvernement en décembre 2012.

D'une durée de trois ans, l'expérimentation sera conduite par les caisses d'allocations familiales (Caf) d'une dizaine de départements et comprendra trois principaux volets :

- le premier améliorera la transmission des informations relatives à la situation du débiteur d'aliments (adresse, solvabilité) dans le but de faciliter la fixation de la pension par le juge aux affaires familiales. Les Caf seront ainsi autorisées à transmettre au parent créancier les renseignements dont elles disposent sur le parent débiteur afin qu'il puisse saisir le juge ; elles pourront également adresser directement ces informations au juge, ce qu'elles ne peuvent faire actuellement ;

- le deuxième volet ouvrira le droit à l'allocation de soutien familial (ASF) dite différentielle à tout parent créancier d'une « petite » pension alimentaire, même lorsque le parent débiteur s'acquitte intégralement du paiement de cette pension. Le régime actuel désavantage en effet les parents débiteurs qui font l'effort de payer intégralement la pension alimentaire puisque, dans ce cas, le parent créancier ne peut bénéficier de l'ASF différentielle. Il sera donc mis fin à cette incohérence en uniformisant l'ouverture du droit à l'ASF différentielle pour les « petites » pensions alimentaires ;

- le troisième volet renforcera les moyens juridiques dont disposent les Caf pour recouvrer les impayés de pensions auprès des débiteurs. Elles pourront désormais utiliser la procédure de paiement direct pour recouvrer jusqu'aux vingt-quatre derniers mois d'impayés, contre les six derniers mois actuellement. Elles pourront également saisir sur le salaire du débiteur jusqu'aux vingt-quatre derniers mois d'impayés, procédure à laquelle elles n'ont aujourd'hui pas accès.

Dans les neuf mois précédant la fin de l'expérimentation, un rapport d'évaluation sera transmis au Parlement en vue de savoir si celle-ci a vocation à être généralisée à l'ensemble du territoire.

- *Les modifications adoptées par le Sénat*

En première lecture, le Sénat a apporté **cinq modifications** à cet article.

A l'initiative de votre rapporteure, il a tout d'abord **étendu le périmètre de l'expérimentation à l'ensemble des créanciers d'une pension alimentaire, qu'ils soient ou non bénéficiaires de l'ASF**. Il est en effet logique que les nouveaux dispositifs prévus s'appliquent aussi aux parents créanciers qui n'entrent pas dans le champ de l'ASF (par exemple parce que leurs enfants ont plus de vingt ans ou parce qu'ils ne vivent pas seuls), dans la mesure où les Caf sont chargées d'apporter leur aide au recouvrement à toute personne qui leur en fait la demande.

Toujours à l'initiative de votre rapporteure, le Sénat a ensuite prévu que, dans le cadre de cette expérimentation, **les conditions dans lesquelles un parent peut être considéré comme « hors d'état » de faire face à son obligation d'entretien devront être définies par décret**. L'appréciation de ce type de situations par les Caf s'avère aujourd'hui très difficile, faute d'outils adéquats. Il en résulte des pratiques différentes d'une Caf à l'autre, sans compter que certains parents profitent de ce « flou » juridique pour organiser leur insolvabilité.

A l'initiative de votre collègue Mme Brigitte Gonthier-Maurin, le Sénat a également **réduit de trois ans à dix-huit mois la durée de l'expérimentation prévue pour le versement de l'ASF différentielle à tous les titulaires de pensions de faible montant**. La mise en place de ce dispositif entraînant *de facto* une différence de traitement entre les départements selon qu'ils seront soumis ou non à l'expérimentation, il a décidé, dans un souci d'équité, de faire perdurer cette inégalité le moins longtemps possible.

A l'initiative de votre collègue Mme Catherine Génisson et des autres membres du groupe socialiste et apparentés, le Sénat a introduit une disposition qui prévoit **la mise en place d'un suivi statistique** pendant la durée de l'expérimentation permettant notamment de mesurer ses impacts sur le recouvrement des pensions alimentaires.

Enfin, à l'initiative du Gouvernement, le Sénat a précisé que, dans le cadre de l'expérimentation, **le fait de se soustraire ou de se trouver hors d'état** de faire face à son obligation d'entretien ou au versement d'une pension alimentaire mise à sa charge par décision de justice est constitué après constat **d'un défaut de paiement de plus d'un mois**.

- *Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale*

En première lecture, l'Assemblée nationale a procédé à quatre modifications.

A l'initiative du rapporteur de la commission des lois, elle a tout d'abord **supprimé la possibilité de transmission directe par les Caf aux juges aux affaires familiales d'éléments relatifs à l'adresse et à la solvabilité des débiteurs**, au motif que ce dispositif heurtait les droits de la défense. En matière civile, il appartient en effet aux parties d'apporter des éléments à la connaissance du juge et, dans le respect du contradictoire, d'en informer l'autre partie.

A l'initiative conjointe du rapporteur de la commission des lois et de la rapporteure pour avis de la commission des affaires sociales, l'Assemblée nationale a ensuite **réduit la durée de l'ensemble de l'expérimentation à dix-huit mois**, estimant qu'il était plus cohérent d'avoir une seule et même durée d'expérimentation pour toutes les mesures prévues.

A l'initiative du Gouvernement, elle a également introduit un paragraphe *IV ter* qui prévoit, dans la cadre de l'expérimentation, **le maintien du versement de l'ASF, pendant une durée fixée par décret (six mois ont été annoncés), pour le père ou la mère titulaire de la prestation qui se remet en couple<sup>1</sup>**, l'objectif étant ne pas fragiliser financièrement ce parent durant les premiers mois de la remise en couple.

Enfin, à l'initiative de Mme François Guégot et des autres membres du groupe Union pour un Mouvement Populaire (UMP), l'Assemblée nationale a souhaité que soit annexé au rapport d'évaluation **une évolution comparée du taux de recouvrement de l'ensemble des Caf** selon qu'elles participent ou non à l'expérimentation.

## **2. L'accès prioritaire des bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant aux places en établissement d'accueil pour enfants de moins de six ans (article 6 *quinquies*)**

Issu de l'adoption par le Sénat d'un amendement du Gouvernement, **l'article 6 *quinquies* vise à ouvrir aux bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (Prépare) le bénéfice du dispositif d'accès prioritaire aux places en établissement d'accueil pour enfants de moins de six ans.**

En l'état actuel du droit, un dispositif d'accès prioritaire est prévu à l'article L. 214-7 du code de l'action sociale et des familles pour les enfants non scolarisés âgés de moins de six ans à la charge de personnes « *engagées* ».

---

<sup>1</sup> En application de l'article L. 523-2 du code de la sécurité sociale, le droit à l'ASF cesse dès lors que le père ou la mère titulaire de la prestation « *se marie, conclut un pacte civil de solidarité ou vit en concubinage* ».

---

*dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle » et répondant à certaines conditions de ressources « pour leur permettre de prendre un emploi, de créer une activité ou de participer aux actions d'accompagnement professionnel qui leur sont proposées ».*

En ouvrant cet accès prioritaire aux titulaires de la Prépare, dont les conditions d'octroi sont modifiées à l'article 2 du projet de loi, l'objectif du présent article est de **faire bénéficier de ce mode de garde les femmes en situation de grande précarité**, pour lesquelles il est tout particulièrement nécessaire de lever les freins à leur employabilité.

L'Assemblée nationale a simplement procédé à une coordination rédactionnelle à cet article.

### **3. L'expérimentation du versement en tiers-payant du complément de libre choix du mode de garde perçu par les familles modestes (article 6 septies)**

Issu de l'adoption par le Sénat d'un amendement du Gouvernement, **l'article 6 septies a pour objet de permettre, à titre expérimental, aux organismes débiteurs des prestations familiales (les Caf) de verser, selon le mode du tiers-payant, le complément de libre choix du mode de garde (CMG) directement à l'assistant maternel et non pas aux parents employeurs.**

Cette expérimentation, d'une durée de dix-huit mois, vise à inciter les familles modestes à recourir à un mode d'accueil individuel, souvent onéreux, en les dispensant d'une avance de frais.

Une disposition quasi-analogue figurait à l'article 92 du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2013, adopté dans les mêmes termes par les deux assemblées, mais celle-ci a été censurée par le Conseil constitutionnel au motif qu'il s'agissait d'un cavalier social.

Dans le cadre du présent projet de loi, le dispositif expérimental est ouvert aux familles modestes dont les ressources se situent dans la tranche inférieure du barème du CMG<sup>1</sup> (soit 20 706 euros annuels pour un enfant à charge). Il prévoit que la Caf verse directement à l'assistant maternel la part de leur salaire correspondant au CMG que les parents employeurs sont en droit de percevoir. Ce versement en tiers-payant est d'ores et déjà expérimenté depuis 2007 par la ville de Grigny, soutenue par Caf de l'Essonne, pour accompagner les parents en parcours de réinsertion.

---

<sup>1</sup> Dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2013, le champ des bénéficiaires de l'expérimentation était plus restreint ; seuls étaient concernés les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA).

A l'initiative de la rapporteure pour avis de la commission des affaires sociales, **l'Assemblée nationale a procédé à la réécriture complète de l'article 6 septies** afin de clarifier les objectifs sous-tendant l'expérimentation et de permettre aux organismes débiteurs des prestations familiales d'y associer, le cas échéant, les collectivités territoriales. La nouvelle rédaction prévoit en outre la signature une convention tripartite, incluant le parent employeur, là où le texte initial ne faisait référence qu'à l'assistant maternel et à l'organisme débiteur des prestations familiales.

**Votre rapporteure salue cette expérimentation qui constitue une réelle avancée au profit des familles les plus modestes** pour lesquelles l'effort financier est plus important lorsqu'il s'agit d'un mode de garde individuel.

Elle insiste toutefois sur le fait qu'elle va nécessiter, au sein des Caf participantes, un dialogue renforcé entre les services chargés respectivement de l'identification des familles éligibles au dispositif, de l'élaboration de la convention tripartite et du versement de la prestation directement à l'assistant maternel.

---

## EXAMEN EN COMMISSION

---

Réunie le mardi 8 avril 2014, sous la présidence de Mme Annie David, présidente, la commission procède à l'examen du rapport pour avis de Mme Michelle Meunier sur le projet de loi n° 321 (2013-2014), modifié par l'Assemblée nationale, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

**Mme Michelle Meunier, rapporteure pour avis.** – Nous examinons aujourd'hui, en deuxième lecture, le projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, pour lequel la commission des lois a décidé de nous déléguer l'examen au fond de 32 articles sur les 93 restants en discussion. Présenté en Conseil des ministres le 3 juillet 2013, ce texte a été adopté en première lecture au Sénat le 17 septembre suivant, puis à l'Assemblée nationale le 28 janvier dernier.

Partant du constat que les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent dans l'ensemble des sphères de la société et qu'elles se renforcent les unes les autres, il vise à les combattre non plus par une approche sectorielle – méthode qui prévalait jusqu'ici – mais par une approche transversale ou intégrée, démarche totalement novatrice. Il couvre ainsi plusieurs grandes thématiques qui sont au cœur des inégalités entre les sexes : le meilleur partage des responsabilités parentales pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ; la poursuite du combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ; la lutte contre la précarité des femmes, notamment celle des mères isolées ; la protection des femmes contre toutes les formes de violences ; la concrétisation de l'objectif constitutionnel de parité.

Quelles sont les principales modifications adoptées par l'Assemblée nationale en première lecture ?

Commençons par les dispositions en faveur d'un partage plus équitable des responsabilités parentales. La plus emblématique d'entre elles, inscrite à l'article 2, est l'instauration d'une période de partage des droits au complément de libre choix d'activité (CLCA) entre les parents, dont l'objectif est double : inciter les pères à réduire ou interrompre leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant ; améliorer le retour à l'emploi des mères qui le souhaitent. A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, il est prévu que le CLCA soit versé pendant une durée initiale de six mois pour un enfant de rang un, de trente mois pour un enfant de rang deux et plus. Cette durée pourra être prolongée de six mois, dès lors que chacun des parents aura fait valoir son droit au complément.

A mon initiative, le Sénat avait décidé de modifier le nom du CLCA, considérant que le recours à cette prestation n'était pas toujours l'expression d'un libre choix dans la mesure où plus de 96 % de ses bénéficiaires sont des femmes. Le nouvel intitulé proposé, « prestation partagée d'accueil de l'enfant », mettait en évidence

---

*l'incitation au partage de la prestation entre les parents. Craignant une confusion avec la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje), dont elle constitue l'un des quatre volets, l'Assemblée nationale a préféré la renommer « prestation partagée d'éducation de l'enfant » ou « Prépare », solution qui me convient très bien également.*

*Elle a, par ailleurs, complété le dispositif sur plusieurs points, en particulier concernant les naissances multiples d'au moins trois enfants. Compte tenu des difficultés organisationnelles auxquelles sont confrontés les parents de « multiples », une disposition a été introduite afin de mettre en cohérence la durée du congé parental d'éducation – actuellement limitée à trois ans – avec la durée de versement de la prestation partagée qui est de six ans au maximum. Le congé parental pourra désormais être prolongé jusqu'au sixième anniversaire des enfants.*

*L'Assemblée nationale a également décidé d'ouvrir, à titre expérimental, le bénéfice du montant majoré de la Prépare (anciennement complément optionnel de libre choix d'activité ou Colca), aujourd'hui réservé aux parents de trois enfants ou plus, aux parents de deux enfants, le but étant de faciliter le retour à l'emploi de ceux ayant temporairement cessé leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants (article 2 bis E).*

*J'indique également que l'Assemblée nationale a maintenu l'article 2 ter, introduit au Sénat à l'initiative du Gouvernement, qui prévoit la conclusion d'une convention entre Pôle emploi et la caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) portant sur l'accompagnement vers l'emploi des bénéficiaires de la Prépare qui étaient en inactivité au moment de leur entrée dans le dispositif.*

*S'agissant de la santé des femmes, l'Assemblée nationale a tout d'abord adopté un nouvel article 5 quinquies B qui modifie le titre de la deuxième partie du code de la santé publique. Actuellement intitulée « Santé de la famille, de la mère et de l'enfant », cette deuxième partie est renommée « Santé reproductive, droits de la femme et protection de la santé de l'enfant ». Cette nouvelle formulation permet d'une part, de mieux définir les différents thèmes traités dans cette partie du code, d'autre part, de reconnaître explicitement les droits des femmes en matière de santé, notamment s'agissant de la maîtrise de leur sexualité.*

*L'Assemblée nationale a ensuite introduit un nouvel article 5 quinquies C qui supprime, à l'article L. 2212-1 du code de la santé publique, la référence à « l'état de détresse » de la femme demandant une interruption volontaire de grossesse (IVG). Cette disposition de la loi Veil de 1975 est devenue obsolète puisque la situation de détresse n'est, dans les faits, jamais vérifiée. Par cette modification sémantique, il s'agit donc non seulement de mettre le droit en conformité avec la pratique, mais aussi d'affirmer solennellement le droit des femmes à disposer de leurs corps, celles-ci devant être les seules juges de leur état et des motifs pour lesquels elles ont recours à une IVG. Contrairement à ce que l'on a pu entendre ici ou là, l'objectif de cette mesure n'est pas de sous-estimer la détresse qui peut accompagner le parcours d'une femme vers l'IVG, mais de ne pas en faire une condition de recours à ce droit. Dès 1980, le Conseil d'Etat avait d'ailleurs considéré que « la référence à la situation de détresse n'était pas une condition » pour qu'une femme puisse pratiquer une IVG. Je rappellerai, en outre, que cette suppression ne modifie en rien le délai pendant lequel l'IVG peut être pratiquée, qui demeure fixé à douze semaines.*

Enfin, nos collègues députés ont maintenu l'article 5 quinquies, introduit au Sénat à l'initiative du groupe socialiste, qui étend le délit d'entrave à l'IVG au fait d'empêcher ou de tenter d'empêcher l'accès à l'information sur cet acte.

Le développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un volet du projet de loi que son examen parlementaire a considérablement enrichi. Il ne comptait à l'origine que deux articles, sans apporter de modifications majeures au droit existant. Le texte adopté par l'Assemblée nationale comporte une douzaine d'articles abordant cette thématique et améliorant significativement l'effectivité des dispositions actuelles.

Je vous rappelle que le Sénat avait adopté, sur proposition du Gouvernement, plusieurs amendements assurant la transposition législative de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013. Signé par la CFTD, la CFTC, la CFE-CGC, le Medef, l'UPA et la CGPME, il traite à la fois de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle. Au cœur de celui-ci se trouve l'article 2 E, qui réforme la négociation d'entreprise sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Aujourd'hui cohabitent deux négociations annuelles mal articulées, l'une sur l'égalité professionnelle et l'autre sur l'égalité salariale. Elles sont fusionnées, sans que sur le fond les obligations des entreprises ne soient modifiées. Ce n'était d'ailleurs pas le souhait des partenaires sociaux.

De même, nous avons engagé une rénovation du rapport de situation comparée. L'Assemblée nationale l'a poursuivie, à l'article 5 ter, afin d'en faire un outil de mesure des écarts de rémunération et de promotion professionnelle qui s'accumulent au cours d'une carrière.

Je vous rappelle que l'article 4 met enfin en place une protection des collaboratrices libérales contre la rupture de leur contrat de collaboration en cas de grossesse. Il reconnaît également aux collaborateurs libéraux la possibilité de bénéficier de l'équivalent d'un congé de paternité et d'un congé d'adoption. Ce sont des avancées du Sénat qui n'ont pas été remises en cause par l'Assemblée nationale.

Les députés ont souhaité renforcer les droits et la protection offerte aux conjoints salariés d'une femme enceinte. L'article 2 bis A institue une protection des pères salariés contre le licenciement pendant les quatre semaines qui suivent la naissance de leur enfant. L'article 2 bis B leur accorde trois autorisations d'absence pour assister aux examens médicaux prénataux de leur compagne. C'est le corollaire du partage plus équilibré des responsabilités parentales recherché par ce projet de loi.

Enfin, un effort particulier devra être réalisé au niveau des branches professionnelles, lorsqu'elles établissent leurs classifications, afin que les critères retenus ne génèrent pas de discriminations à l'égard des femmes (article 2 C). De même, les entreprises devront mieux prendre en compte l'exposition des femmes aux risques professionnels (article 5 quater A). C'est une urgence : une étude très récente de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) a montré que le nombre d'accidents du travail a diminué de 23,3 % chez les hommes entre 2001 et 2012 mais qu'il a progressé de 20,3 % chez les femmes dans la même période.

*Les dispositions relatives à la lutte contre la précarité n'ont pas été sensiblement modifiées. Dans la continuité du travail effectué par le Sénat, l'Assemblée nationale a apporté des précisions techniques à l'article 6, qui vise à mieux protéger les parents vivant seuls avec leurs enfants contre les impayés de pensions alimentaires en expérimentant un renforcement des mécanismes de garantie publique existants. Elle a également maintenu, tout en les enrichissant, deux articles introduits au Sénat à l'initiative du Gouvernement. L'article 6 quinquies ouvre aux bénéficiaires de la Prépare le bénéfice du dispositif d'accès prioritaire aux places de crèches, actuellement réservé aux personnes en parcours d'insertion. L'article 6 septies prévoit quant à lui l'expérimentation du versement en tiers-payant du complément de libre choix du mode de garde perçu par les familles modestes.*

*Enfin, dernière disposition qui nous a été confiée, le nouvel article 23 bis A, vise à assurer, de manière progressive, la parité au sein des conseils d'administration des caisses nationales de sécurité sociale, où la présence des femmes est encore bien modeste.*

*Plus de trente ans après l'adoption de la loi « Roudy », je suis convaincue que ce texte est porteur de nouvelles avancées pour cette grande cause qu'est l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est la traduction de l'engagement fort du Gouvernement en sa faveur, qui est également illustré par le maintien d'un ministère des droits des femmes de plein exercice aux côtés de Manuel Valls. Je vous propose donc de l'adopter sous réserve des quelques amendements, essentiellement d'ordre rédactionnel, que je vous présenterai dans un instant.*

**Mme Annie David, présidente.** – Je remercie Michelle Meunier pour la présentation de son rapport et salue la présence de Patricia Bordas, qui succède à René Teulade et participe pour la première fois aux travaux de notre commission.

*Les amendements rédactionnels et de précision juridique n<sup>os</sup> 1 et 2 sont adoptés.*

**Mme Michelle Meunier, rapporteure pour avis.** – L'amendement n<sup>o</sup> 3 procède à la réécriture de l'article 2 G afin de préciser que le rapport qui sera remis par les branches à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle fasse l'analyse des négociations de la branche, mette en lumière les discriminations entre les femmes et les hommes identifiées et permette un partage des mesures adoptées pour les faire régresser. Il accroîtra ainsi la lutte contre les discriminations professionnelles au niveau des branches par le biais de la révision des classifications.

**Mme Catherine Génisson.** – Je soutiens cet amendement tout en m'interrogeant sur un sujet connexe. Existe-t-il un document procédant à l'analyse de l'évolution de la précarité des femmes ? Je me souviens que la ministre aux droits des femmes s'était fermement engagée sur la publication d'un tel rapport.

**Mme Michelle Meunier, rapporteure pour avis.** – Vous aviez en effet défendu un amendement sur le sujet en première lecture mais cette demande de rapport a été supprimée à l'Assemblée nationale.

**Mme Catherine Génisson.** – C'est regrettable. La précarisation des femmes, y compris de celles qui travaillent, est un sujet majeur sur lequel les entreprises doivent travailler. Sans doute nous faudra-t-il proposer à nouveau un amendement demandant la publication d'un rapport sur le sujet.

**Mme Annie David, présidente.** – Il ne serait cependant pas opportun de remplacer le rapport prévu à l'article 2 G par celui que vous proposez. Il s'agit là de deux documents de nature différente. Ceci étant, il serait en effet intéressant de se pencher au niveau des branches sur la précarité à laquelle sont confrontées les salariées exerçant des professions dans lesquelles les femmes sont majoritaires.

**Mme Michelle Meunier, rapporteure pour avis.** – Il faut par ailleurs rappeler que le projet de loi contient un certain nombre de mesures destinées à lutter contre la précarité des femmes. J'avais en outre donné un avis favorable à votre amendement lorsque vous l'aviez présenté. Un tel rapport aurait permis d'approfondir le sujet et aurait pu servir de support à des travaux ultérieurs.

**Mme Laurence Cohen.** – Plusieurs d'entre nous ont déploré en première lecture le fait que la proposition de loi n'aborde le sujet de la précarisation des femmes que sous l'angle des pensions alimentaires. La mise en œuvre de l'ANI du 11 janvier 2013 a par ailleurs fortement limité nos marges de manœuvre pour proposer des mesures concernant le travail à temps partiel. Il est regrettable que l'Assemblée nationale n'ait pas retenu notre demande de rapport.

**Mme Catherine Génisson.** – S'agissant de l'ANI et de la durée minimale du temps partiel, des dérogations ont été prévues qui ne sont pas sans poser question. Je m'étais d'ailleurs penchée sur le sujet au nom de la délégation aux droits des femmes. A l'époque, Michel Sapin et Najat Vallaud-Belkacem s'étaient engagés à produire un rapport mettant en évidence les conséquences de l'application de la loi transposant l'ANI. Il s'agirait là de permettre au Parlement d'exercer pleinement sa mission de contrôle.

**Mme Annie David, présidente.** – Rien n'empêche les sénateurs de déposer un amendement en ce sens.

L'amendement n° 3 est adopté.

Les amendements rédactionnels n°s 4, 5 et 6 sont adoptés.

**M. Jean-Pierre Godefroy.** – Pouvez-vous me préciser la portée de l'amendement n° 7, qui vise à remplacer le terme « parent » par celui de « personne » à l'article 2 ?

**Mme Michelle Meunier, rapporteure pour avis.** – Il s'agit de tenir compte du fait que ce ne sont pas toujours les parents qui ont la charge de l'enfant. Or c'est cet élément qui guide le versement des prestations familiales.

L'amendement n° 7 est adopté.

L'amendement n° 8 vise à permettre aux familles monoparentales de bénéficier de la durée étendue de versement de la Prépare, quand bien même une remise en couple interviendrait à l'issue de la période initiale de versement de la prestation. Cet amendement contribue à lutter contre la précarité des femmes.

*L'amendement n° 8 est adopté.*

*Les amendements rédactionnels n°s 9 et 10 et l'amendement n° 11 de coordination juridique sont adoptés.*

*L'amendement n° 12 vise, tout d'abord à prolonger de six mois la durée de l'expérimentation du versement aux parents de deux enfants du montant majoré de la Prépare, actuellement réservé aux enfants de trois ans et plus. Le but est de mieux mesurer l'incidence d'une telle mesure sur le retour à l'emploi de ses bénéficiaires à l'issue du congé parental. Il propose ensuite de reporter au 1<sup>er</sup> janvier 2015 le lancement de cette expérimentation afin de laisser davantage de temps à la caisse nationale des allocations familiales pour préparer sa mise en œuvre.*

**Mme Isabelle Debré.** – *Cet amendement n'est-il pas contraire à l'article 40 de la Constitution ?*

**Mme Michelle Meunier, rapporteure pour avis.** – *Si l'article prévoyant l'expérimentation a été introduit à l'Assemblée nationale à l'initiative des députés, il a reçu le soutien du Gouvernement, ce qui lui a permis de passer la barrière de l'article 40. Il devrait en être de même pour cet amendement qui permet de prendre davantage de temps pour mener à bien l'expérimentation.*

*L'amendement n° 12 est adopté.*

*L'amendement n° 13 vise à harmoniser la rédaction retenue pour la définition du champ de la protection accordée aux collaborateurs libéraux au titre de la paternité. Il reprend donc les termes utilisés par le code du travail pour définir les bénéficiaires du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, qui est ouvert quel que soit le statut conjugal.*

*L'amendement n° 13 est adopté.*

*L'amendement n° 14 institue un délai de prévenance d'un mois, comme dans le droit commun, pour que le collaborateur informe le professionnel auprès duquel il travaille qu'il compte suspendre son contrat en raison de sa paternité nouvelle.*

*L'amendement n° 14 est adopté.*

*L'amendement n° 15 harmonise la rédaction retenue pour les dispositions nouvelles visant à enrichir le rapport de situation comparée et le rapport sur la situation économique de l'entreprise, qui le remplace dans les entreprises de moins de 300 salariés. Le parallélisme qui existe aujourd'hui entre ces deux dispositifs doit être maintenu. Ces rapports ne se limiteront pas à un instantané de la situation de l'égalité professionnelle dans l'entreprise mais examineront désormais également le déroulement des carrières en son sein.*

*L'amendement n° 15 est adopté.*

*L'amendement n° 16 vise à préciser la façon dont l'exposition spécifique des femmes aux risques professionnels doit être évaluée et prise en compte par l'employeur. C'est bien l'exposition différenciée aux risques elle-même, qui découle de la différence des tâches confiées aux femmes, qui doit être examinée.*

*L'amendement n° 16 est adopté.*

**Mme Colette Giudicelli.** – Je souhaiterais revenir sur la question de la fusion des négociations relatives à l'égalité professionnelle et à l'égalité salariale. Madame la rapporteure a indiqué que cette fusion ne modifierait pas les obligations des entreprises en la matière. Il me semble pourtant qu'elle pourrait contribuer à rendre plus systématiques des revalorisations des salaires une fois discutées les questions d'égalité professionnelle entre une salariée et son employeur. Pourquoi les partenaires sociaux ne souhaitaient-ils pas que soient modifiées les obligations des entreprises ?

**Mme Michelle Meunier, rapporteure pour avis.** – Je précise que nous ne parlons pas de négociations individuelles mais collectives.

**Mme Colette Giudicelli.** – Il me semblait que cette fusion pouvait contribuer à faciliter les négociations pour les salariées.

**Mme Isabelle Debré.** – Quelle est finalement la portée de cette fusion ?

**Mme Annie David, présidente.** – Il s'agit avant tout d'une mesure de simplification qui avait été demandée par les partenaires sociaux dans le cadre de l'ANI de juin 2013.

**Mme Isabelle Debré.** – Je ne vois pas en quoi il s'agit d'un progrès.

**Mme Colette Giudicelli.** – La fusion me paraît une bonne chose parce qu'elle peut permettre de relier avancée professionnelle et augmentation des salaires.

**Mme Michelle Meunier, rapporteure pour avis.** – L'objectif n'est pas de revoir les modalités de négociations pour chaque salariée. Il s'agit bien ici d'une négociation obligatoire au niveau de l'entreprise, entre l'employeur et les organisations syndicales qui y sont représentatives.

**Mme Annie David, présidente.** – C'est un autre niveau de négociation qui est traité dans cet article. Notons par ailleurs que les négociations relatives aux salaires sont bien souvent négligées par les partenaires sociaux en raison des très nombreux autres sujets qu'ils ont à traiter.

**Mme Catherine Génisson.** – Peut-être faudrait-il interpeller la ministre à ce sujet ? J'ai le sentiment que ces deux négociations sont bien souvent confondues. Or la négociation sur l'égalité professionnelle revêt un caractère global. Il s'agit de traiter des sujets tels que les discriminations à l'embauche ou les inégalités relatives aux promotions, à la mobilité ou à l'organisation du travail. La négociation sur l'égalité salariale est différente. Elle ne peut être menée que si les questions d'égalité professionnelle ont été traitées au préalable de façon globale.

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
<b>Article 2 C</b>			
<b>Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre de la négociation quinquennale sur les classifications professionnelles</b>			
<b>Mme MEUNIER</b>	58	Amendement rédactionnel	<b>Adopté</b>

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
<b>Article 2 E</b> <b>Réforme de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise</b>			
Mme MEUNIER	59	Amendement de précision juridique	Adopté
<b>Article 2 G</b> <b>Rapport des branches à la CNNC et au CSEP sur la révision des classifications professionnelles</b>			
Mme MEUNIER	60	Précisions sur le contenu du rapport que les branches doivent remettre à la CNNC et au CSEP	Adopté
<b>Article 2</b> <b>Réforme du complément de libre choix d'activité</b>			
Mme MEUNIER	61	Amendement rédactionnel	Adopté
Mme MEUNIER	62	Amendement rédactionnel	Adopté
Mme MEUNIER	63	Amendement rédactionnel	Adopté
Mme MEUNIER	64	Amendement rédactionnel	Adopté
Mme MEUNIER	65	Champ des bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant	Adopté
Mme MEUNIER	66	Amendement rédactionnel	Adopté
<b>Article 2 bis A</b> <b>Protection des pères salariés contre le licenciement durant les quatre semaines suivant la naissance de leur enfant</b>			
Mme MEUNIER	67	Amendement rédactionnel	Adopté
<b>Article 2 bis B</b> <b>Octroi de trois autorisations d'absence à un père salarié pour assister à certains examens prénataux de sa compagne</b>			
Mme MEUNIER	68	Amendement de coordination juridique	Adopté
<b>Article 2 bis E</b> <b>Expérimentation du versement du montant majoré de la prestation partagée d'éducation de l'enfant aux parents de deux enfants</b>			
Mme MEUNIER	69	Début et durée de l'expérimentation relative à la prestation partagée d'éducation de l'enfant	Adopté
<b>Article 4</b> <b>Protection du collaborateur libéral contre la rupture de son contrat en cas de maternité ou de paternité ou contre les discriminations</b>			
Mme MEUNIER	70	Amendement d'harmonisation juridique	Adopté
Mme MEUNIER	71	Institution d'un délai de prévenance d'un mois avant la suspension du contrat pour cause de paternité	Adopté

---

<b>Auteur</b>	<b>N°</b>	<b>Objet</b>	<b>Sort de l'amendement</b>
<b>Article 5 ter</b> <b>Extension du champ du rapport de situation comparée</b>			
<b>Mme MEUNIER</b>	72	Harmonisation rédactionnelle	<b>Adopté</b>
<b>Article 5 quater A</b> <b>Prise en compte des inégalités entre les femmes et les hommes</b> <b>lors de l'évaluation par l'employeur des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs</b>			
<b>Mme MEUNIER</b>	73	Evaluation de l'exposition différenciée au risque en fonction du sexe	<b>Adopté</b>