

N° 175
SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2019-2020

Enregistré à la Présidence du Sénat le 4 décembre 2019

PROPOSITION DE LOI

visant à limiter les inégalités liées à la maternité au travail,

PRÉSENTÉE

Par Mme Martine FILLEUL,

Sénatrice

(Envoyée à la commission des affaires sociales, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

EXPOSÉ DES MOTIFS

Malgré plusieurs avancées, notamment législatives, pour enrayer ce phénomène, les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes, à poste égal, persistent en France en 2019.

L'une des raisons de cet écart tient dans le fait que les femmes, qui, majoritairement, assument davantage la charge familiale que les hommes, sont vues comme moins fiables et moins investies dans leur travail à cause de ces contraintes. Elles sont notamment seules considérées par les employeurs comme portant un « risque » : celui du congé de maternité obligatoire de 16 semaines.

Le congé de paternité existe pourtant, lui aussi. Instauré sous le Gouvernement de Lionel Jospin par Ségolène Royal en 2002, il vient compléter le congé de naissance obligatoire de 3 jours avec 11 jours consécutifs (week-end compris) pour une naissance simple et 18 jours pour une naissance multiple.

Cependant, étant optionnel, il n'est pris que par environ sept pères sur dix et demeure court.

En février 2017, la Gauche s'était une nouvelle fois saisie de cet enjeu et a voulu aller plus loin dans ce progrès social en votant en première lecture à l'Assemblée nationale un allongement à 14 jours. Mais les élections ont malheureusement interrompu le processus législatif.

Pourtant, de nombreux pères souhaitent que le congé paternité soit allongé, voire même rendu obligatoire. Cela favoriserait un meilleur partage des tâches parentales aujourd'hui très déséquilibré : en effet, 64 % du travail domestique est géré par les femmes. Si les pères sont responsabilisés dès la naissance, les choses pourront évoluer pour les familles d'aujourd'hui mais aussi pour celles à venir car les enfants reproduisent – si ce n'est accentuent – le système dans lequel ils grandissent. En effet, les comparaisons européennes montrent que dans les pays où la législation promeut des congés parentaux plus longs et parfois obligatoires, les inégalités se réduisent et une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle est constatée. C'est notamment observable au Portugal où les pères ont droit à un mois de congé de paternité dont deux semaines obligatoires.

Enfin, ce droit nouveau pourra dissiper le sentiment de culpabilité qu'éprouvent certains salariés masculins envers leur employeur qui ne

voient pas toujours la prise du congé paternité d'un très bon œil. La place du père en sera revalorisée : s'il est vrai qu'il ne connaît pas de conséquences physiques ou médicales à la naissance d'un enfant, il a un rôle tout aussi important pendant cette période d'accompagnement et de soutien auprès de la mère. Ce dernier aura également un temps plus long qui lui permettra de développer sa paternité, de prendre toute sa part dans l'accueil de l'enfant et de construire un lien avec lui.

Faute de pouvoir allonger et rendre le congé paternité obligatoire en raison des règles d'irrecevabilité financière prévues par l'article 40 de la Constitution, par cette proposition de loi, nous souhaitons poser un premier jalon en modifiant le congé de naissance, tout en appelant le Gouvernement, seul compétent pour engager des financements, à prendre ses responsabilités et les mesures nécessaires pour moderniser le congé paternité.

Ainsi, **l'article 1^{er}** rend obligatoire le congé pour naissance ou adoption.

L'article 2 prévoit pour sa part d'allonger le congé de naissance en le portant de trois à dix-sept jours, ce qui permettrait de doubler la durée cumulée actuelle du congé de naissance (trois jours) et du congé de paternité (onze jours) en la passant de quatorze jours à vingt-huit jours.

Par ailleurs, en l'état actuel du droit, pour calculer et justifier le non-versement de certaines primes liées à la présence effective des salariées (notamment les primes d'assiduité), un employeur peut tenir compte des absences liées à un congé maternité ou paternité.

Or, cette situation est, de fait, source d'inégalités, au détriment des femmes, et ce pour plusieurs raisons.

Premièrement, le congé de naissance de trois jours (dans les faits essentiellement pris par les pères puisqu'il n'est pas cumulable avec le congé maternité) fait partie des congés assimilés à un temps de travail effectif et n'entraîne donc pas de réduction de la prime d'assiduité. Il s'agit de facto d'une discrimination puisqu'aucun des jours du congé maternité n'est exonéré de la réduction de la prime d'activité.

Deuxièmement, le congé de maternité est, au moins en partie, obligatoire. En effet, l'article L. 1225-29 dispose qu'« il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement » et qu'« il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement. »

Nous l'avons rappelé, le congé paternité n'est, lui, pas obligatoire et peu pris par les salariés.

Troisièmement, la durée du congé maternité est beaucoup plus longue que celle du congé paternité.

Il convient donc, d'une part, d'encourager la prise du congé paternité et, d'autre part, de remédier aux inégalités subies par les femmes en raison de leur maternité, en particulier s'agissant de l'octroi de primes d'assiduité.

Les articles 3 et 4 visent ainsi à exclure les congés maternité et paternité de la comptabilisation d'absences pour le calcul de l'attribution de primes liées à la présence effective.

Proposition de loi visant à limiter les inégalités liées à la maternité au travail

Article 1^{er}

- ① L'article L. 3142-3 du code du travail est ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 3142-3.* – Il est interdit d'employer le salarié dans les quatorze jours qui suivent la naissance survenue au foyer du salarié ou l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. »

Article 2

Au début du 3^o de l'article L. 3142-4 du code du travail, le mot : « Trois » est remplacé par le mot : « Dix-sept ».

Article 3

Le second alinéa de l'article L. 1225-24 du code du travail est complété par les mots : « et des primes conventionnelles subordonnées à sa présence effective ».

Article 4

Le deuxième alinéa de l'article L. 1225-35 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée : « La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté et des primes conventionnelles subordonnées à sa présence effective. »