

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1976-1977

Annexe au procès-verbal de la séance du 22 juin 1977.

RAPPORT

FAIT

au nom de la Commission des Affaires sociales (1), sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE, instituant un congé parental d'éducation,

Par M. Bernard TALON,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : MM. Marcel Souquet, président ; Lucien Grand, Jacques Henriet, Bernard Lemarié, Hector Viron, vice-présidents ; Mlle Gabrielle Scellier, MM. Charles Cathala, Georges Marie-Anne, Jean Mézard, secrétaires ; Jean Amelin ; Hubert d'Andigné, André Aubry, Hamadou Barkat Gourat, Noël Berrier, André Bohl, Louis Boyer, Gabriel Calmels, Jean-Pierre Cantegrit, Lionel Cherrier, Georges Dardel, Michel Darras, Jean Desmarests, François Dubanchet, Marcel Gargar, Jean Gravier, Michel Labéguerie, Edouard Le Jeune, Marcel Mathy, Jacques Maury, André Méric, Michel Moreigne, Jean Natali, André Rabineau, Victor Robini, Eugène Romaine, Pierre Sallenave, Robert Schwint, Albert Sirgue, Bernard Talon, Henri Terré, René Touzet, Jean Varlet, Raymond de Wazières.

Voir les numéros :

Assemblée Nationale (5^e législ.) : 2830, 2968 et in-8° 697.

Sénat : 390 (1976-1977).

Travail des femmes. — Femme (Condition de la) - Famille - Enfants - Code du travail.

Mesdames, Messieurs,

Il y a quelques semaines, le Gouvernement déposait sur le bureau de l'Assemblée Nationale un projet de loi tendant à instituer, en droit du travail, un congé de mère. L'Assemblée Nationale a amendé ce texte, devenu maintenant **congé parental d'éducation**. Le congé de maternité, destiné principalement à préserver la santé de la mère, est lié à des nécessités médicales ; le congé parental d'éducation est d'une tout autre nature : sa principale raison d'être est l'intérêt de l'enfant. *Même si, en pratique, dans la majorité des cas, les soins sont dispensés aux jeunes enfants par leur mère, il ne paraît pas certain que la création, en ce domaine, de droits exclusifs au profit des femmes soit conforme au principe de non-discrimination entre les sexes inscrit dans le préambule de la Constitution.* Nous ne pouvons que nous féliciter de la création de nouveaux droits en faveur des parents pour se consacrer plus aisément aux premières années de la vie de leurs enfants. Des congés de ce type existent d'ailleurs dans certains pays étrangers, en particulier en Suède. La législation française connaît des précédents avec le congé postnatal d'une durée maximale de deux ans dont peuvent bénéficier les femmes fonctionnaires, magistrats, militaires, agents des collectivités locales ou des établissements publics d'hospitalisation, de soins ou de cure. D'autre part, tous les fonctionnaires (hommes et femmes) ont droit, sur leur demande, à une mise en disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus.

Il nous paraît particulièrement important pour les futurs bénéficiaires, mais également du point de vue des principes, que le congé parental d'éducation soit institué au profit de salariés du secteur privé, celui-ci n'étant pas toujours enclin à assumer spontanément les « inconvénients » découlant de la présence d'enfants dans les foyers ; jusqu'à ce jour ce sont plutôt les impératifs des entreprises qui ont déterminé le mode de vie des familles. **Tenter de mieux concilier obligations familiales et droit au travail des salariés, tel est l'objectif du présent projet de loi.**

Ce texte doit être replacé dans une perspective globale. C'est pourquoi nous envisageons d'abord les problèmes posés par l'éducation des enfants avant d'analyser la solution offerte par ce projet de loi qui institue un congé parental d'éducation : celui-ci apparaît comme une innovation intéressante, mais de portée limitée.

I. — L'ÉDUCATION DES ENFANTS, LES FEMMES ET LA SOCIÉTÉ

A. — L'éducation des enfants et les femmes.

1° *L'image de la femme se consacrant exclusivement à son foyer est un idéal récent.*

Dans les siècles passés, l'état sanitaire excluait dans de nombreux cas l'éducation des enfants par les mères, mortes en couches. D'autre part, dans la majorité des cas, la femme contribuait par son travail à la subsistance de la famille et elle participait à l'activité économique comme agricultrice, artisane et commerçante ; l'entretien du ménage et les soins dispensés aux enfants n'occupaient qu'une partie de son temps ; enfin, le père participait lui aussi activement à l'éducation des enfants ; seul un petit nombre de femmes n'étaient pas contraintes de travailler ; le plus souvent d'ailleurs les enfants nés dans des familles fortunées étaient élevés par des domestiques ou des précepteurs, voire placés « en nourrice » pendant les premières années de leur existence.

Au XIX^e siècle, la révolution industrielle bouleversait la famille traditionnelle et provoquait une dévalorisation du travail des femmes dont bon nombre de productions artisanales furent remplacées par des produits fabriqués en série. Les transferts de main-d'œuvre de l'agriculture vers l'industrie provoquaient un mouvement d'urbanisation qui rompait l'équilibre traditionnel, éloignait le lieu de travail du foyer et tendait à accentuer la dichotomie entre tâches familiales et vie professionnelle. Simultanément, la valeur économique du travail était de plus en plus généralement traduite en termes monétaires ; mais seule l'activité ménagère et éducative de la femme au foyer échappait à cette monétarisation ; non reprise en compte par le nouveau système économique, elle était en quelque sorte « gommée » des fonctions productives.

Cependant, malgré cette évolution, les femmes ont souvent mené de front activité familiale et activité professionnelle ; les variations du taux global d'activité féminine depuis le début du

siècle sont très révélatrices : à l'évidence le travail des femmes n'est pas une nouveauté en France, et malgré l'augmentation du nombre de femmes actives depuis 1968, le taux d'activité féminine reste inférieur à celui observé pendant près de la moitié du XX^e siècle.

Taux global d'activité féminine depuis le début du siècle.
(En pourcentage.)

Nombre de femmes actives/population féminine totale.

Source : rapport du Conseil économique et social sur les problèmes posés par le travail des femmes. — Mise à jour de l'I. N. S. E. E.

	1901	1906	1911	1921	1926	1931	1936	1946	1954	1962	1968	1975
A ...	34,9	39	38,7	42,3	37,5	37,1	34,2	37,6	30,1	27,9	27,9	30,3
B ...	36	36	35,5	35,5	33	33	31	32	30,1	27,9	27,9	30,3

A : à partir des recensements généraux de la population.

B : à partir de la série A après redressement des effectifs agricoles.

Dans les années cinquante, la conjonction d'une élévation du niveau de vie et des études de psychologie de l'enfant a permis de considérer la femme se consacrant exclusivement à son foyer comme la meilleure solution aux problèmes posés par l'éducation des enfants. *Les psychologues ont mis en relief le caractère essentiel de la présence de la mère pendant les premières années de la vie de l'enfant pour éviter des carences affectives préjudiciables au développement et à l'équilibre futur de sa personnalité.* Cependant simultanément, certains psychologues estimaient que le rôle trop exclusif de la mère pouvait avoir des effets négatifs sur l'autonomie et l'épanouissement de l'enfant.

A cette époque, le développement économique a permis à un plus grand nombre de familles de vivre grâce à un seul revenu ; dès lors, un nombre croissant de femmes cessaient de travailler à l'extérieur pour s'occuper exclusivement de leurs enfants et de la tenue du ménage.

La femme est alors apparue comme la spécialiste de l'éducation de l'enfant ; cependant, ce modèle nouveau n'a jamais été mis en pratique par l'ensemble des familles, en raison des nécessités écono-

miques ou du choix des femmes dont le droit au travail est inscrit dans le préambule de la Constitution. Il faut être conscient du fait que cette idée ne peut trouver son origine dans quelque période historique faste au cours de laquelle le père seul aurait assuré la subsistance du foyer pendant que la mère se consacrait à ses enfants et aux problèmes domestiques.

Aujourd'hui, la plupart des pédiatres et des psychologues s'accordent à penser que pendant les trois premières années de la vie la présence de la mère est nécessaire et bénéfique parce qu'elle garantit la sécurité, l'affection et les stimulations nécessaires à une croissance harmonieuse du petit enfant ; cependant les spécialistes soulignent que la régularité et la qualité de la relation entre la mère et l'enfant sont plus importantes que le nombre d'heures passées en sa compagnie. Ainsi que le note le rapport du Conseil économique et social sur les problèmes posés par le travail et l'emploi des femmes, se fondant sur une étude menée par la Caisse primaire centrale de l'assurance maladie en 1971-1972, il apparaît que le plus préjudiciable à l'enfant n'est pas tant d'être séparé de sa mère quelques heures par jour, que l'instabilité des modes de garde.

Tant pour le bien de l'enfant que pour satisfaire les aspirations légitimes de la mère, il paraît indispensable que celle-ci puisse choisir entre l'activité au foyer et le travail professionnel. Ce choix ne pourra être effectué dans des conditions satisfaisantes qu'après l'instauration d'un véritable statut de la mère de famille auquel votre commission est très attachée. Il est urgent que soit officiellement reconnue la valeur du travail et de la fonction sociale de la femme au foyer. En effet, le plus souvent, celle-ci se trouve actuellement dans la situation d'un salarié qui vit parfois au-dessus de ses moyens, mais toujours au-dessous de sa condition. La femme qui n'a pas d'activité professionnelle dispose de ressources qui ne dépendent nullement du travail qu'elle fournit, mais seulement du caractère plus ou moins lucratif de la profession exercée par son mari ; d'autre part, du jour au lendemain, par suite d'un événement fortuit, elle peut se trouver dans une situation de détresse économique profonde, elle n'a aucune garantie.

2° *Les inconvénients d'une séparation rigide entre tâches familiales et activité professionnelle.*

La création d'un statut de la mère de famille ne saurait être considérée comme une panacée pour résoudre les problèmes de l'éducation des enfants dans la société contemporaine. Le fait que la femme se consacre exclusivement pendant toute sa vie à sa famille n'est pas sans inconvénients pour elle-même et pour ses enfants ; il aggrave sérieusement les conséquences de certains risques.

Un veuvage, un divorce ou une séparation sont pour bien des familles non seulement un drame personnel, mais une catastrophe économique. Or le recensement de 1975 a permis de dénombrer 44 075 veuves de vingt à trente-neuf ans, 130 445 veuves de quarante à quarante-neuf ans, 296 455 veuves de cinquante à cinquante-neuf ans, et 565 480 femmes divorcées de tous âges. La pratique d'une activité professionnelle dans un passé récent, la connaissance du monde du travail sont un avantage majeur pour une réinsertion de la femme appelée brutalement à assumer seule l'entretien et l'éducation de ses enfants. Si les risques de la maladie et de la vieillesse sont insurmontables, les effets de la disparition d'un père peuvent être considérablement atténués du point de vue économique et social, si la mère a acquis une qualification et une expérience professionnelles.

Nombre de veuves et de veufs parmi 1 000 survivants en 1962.

Après x années de mariage.

(Age moyen au mariage : femmes 23 ans ; hommes 26 ans.)

Source : *La condition de la France d'aujourd'hui*, Fr. Guerland Leridon, bibl. 2, extrait du tableau 12, p. 48.

	DUREE DU MARIAGE							
	0	5	10	15	20	25	30	35
Mortalité de 1962 :								
Veuves	0	9	20	36	58	94	148	227
Veufs	0	4	8	16	24	39	61	92

D'autre part, l'évolution de la conjoncture économique, l'insécurité de l'emploi rendent plus vulnérable la famille dont le seul soutien financier est le père. A ce propos, il est intéressant de noter que, dans les organismes de recyclage, accueillant des femmes adultes qui désirent retravailler, le nombre des inscriptions motivées par le chômage effectif ou possible du conjoint a plus que triplé entre 1973 et 1975.

Qu'il soit le résultat de l'amélioration du niveau d'éducation des femmes ou d'une prise de conscience des inconvénients d'une activité exclusivement familiale, l'accroissement de la population active féminine depuis 1968 est un fait notable. L'enquête sur l'emploi réalisée par l'I. N. S. E. E. en mars 1976 permettait d'évaluer à 8 456 700 le nombre des femmes actives, soit un million de plus qu'en 1968, c'est-à-dire le double de l'augmentation des effectifs masculins. Les femmes représentaient en 1976 38,6 % de la population active contre 36,6 % en 1968. Le tableau suivant retrace l'évolution des taux d'activité de la population féminine en fonction de l'âge.

	1968	1976	EVOLUTION
30 - 34 ans.....	44,6	58,8	+ 14,2
25 - 29 ans.....	52,2	63,9	+ 11,7
35 - 39 ans.....	45,2	56,1	+ 10,9
40 - 44 ans.....	47,1	55,7	+ 8,6
45 - 49 ans.....	48,8	54,9	+ 6,1
20 - 24 ans.....	63,6	67,3	+ 3,7
50 - 54 ans.....	48,4	50,9	+ 2,5

Cette transformation des comportements féminins est d'autant plus remarquable qu'elle est intervenue pendant la crise économique, alors que traditionnellement les femmes avaient plutôt tendance à se retirer du marché du travail en période de chômage. De plus, l'enquête précitée révèle que parmi la P. M. D. R. E. (1), qui comprend 236 500 femmes au foyer dont les deux tiers ont entre dix-huit et quarante ans, 89 % cherchent un emploi permanent, 8,6 % sont disponibles dans un délai inférieur à quinze jours ; 32 % n'accepteraient qu'un emploi à mi-temps.

(1) P. M. D. R. E.: la population marginale disponible à la recherche d'un emploi est composée de personnes sans emploi qui se déclarent à la recherche d'un emploi, non au début de l'entretien mais à un stade ultérieur.

Il faut donc bien constater que l'attitude des femmes face au travail a évolué et qu'un statut de la femme au foyer ne saurait résoudre définitivement ce problème, en particulier en ce qui concerne l'éducation des enfants, considérée généralement comme l'apanage des femmes.

B. — Un problème de société.

Sauf à décider que les femmes mariées devront toutes obligatoirement demeurer au foyer pour s'occuper de leur famille, ce qui ne saurait être envisagé dans un pays démocratique, il faut bien admettre que les modes d'éducation des enfants — en bas âge surtout — posent un problème de société.

Le développement du salariat, notamment, rend difficile le maintien d'une activité professionnelle à partir d'un certain nombre d'enfants. Or, actuellement, on compte huit salariées pour dix femmes actives.

Diverses enquêtes réalisées par l'I. N. E. D. mettent en évidence que bon nombre de femmes cessent leur activité professionnelle à regret lorsqu'elles ont de nombreux enfants, ou renoncent à avoir d'autres enfants pour ne pas perdre leur emploi.

Cependant, le travail des femmes ne saurait être considéré comme le principal responsable de la baisse de la natalité, celle-ci ayant commencé à diminuer à un moment où le taux d'activité féminine était plus faible qu'aujourd'hui, et le même phénomène était observé dans des pays où le taux d'activité des femmes est faible.

Répartition des mères de famille mariées en fonction de leur activité et du nombre de leurs enfants.

(Recensement 1968.)

FEMMES MARIÉES vivant avec leur mari mères de :	NOMBRE TOTAL	NOMBRE d'actives.	NOMBRE de salariées.
1 enfant	2 344 400	1 029 020	773 860
2 enfants	1 775 840	515 500	333 400
3 enfants et plus.....	1 626 300	281 320	129 540

Il faut souligner que la statistique précédente ne concerne que 55,3 % de la population féminine qui comporte 32,9 % de célibataires, 8,2 % de veuves et 3,6 % de divorcées.

Pour tenir compte de l'évolution des besoins et des mentalités, il convient de développer les équipements collectifs et d'assouplir les règles du travail en fonction des charges familiales des salariés.

1° *Le développement des équipements collectifs*, depuis longtemps réclamé par les syndicats ouvriers et les associations familiales est une première réponse aux besoins des parents de jeunes enfants. Au 1^{er} janvier 1975, sur environ 800 000 enfants de moins de trois ans dont la mère travaille, 42 000 étaient gardés dans des crèches, 19 400 dans des crèches familiales, 200 000 fréquentaient des écoles maternelles, 300 000 étaient confiés à des nourrices agréées, 240 000 à des nourrices non agréées.

Un effort tout particulier est consenti en faveur des maternelles dans le cadre du VII^e Plan, l'enseignement pré-élémentaire étant inscrit dans un programme d'action prioritaire ; dans les écoles maternelles, 2 600 places ont été ouvertes en septembre 1975 et 4 000 places en septembre 1976, permettant ainsi la scolarisation de 28 % des enfants de deux ans. En application du VII^e Plan, en 1980, le taux de scolarisation devrait atteindre 45 % pour les enfants de deux ans et plus et 90 % pour les enfants de trois ans et plus.

Parmi les équipements sociaux, il faut également signaler près de 16 000 places dans les haltes-garderies, 6 600 places de garderie et 11 800 places dans les jardins d'enfants.

Malgré les efforts accomplis en ce domaine depuis quelques années, les équipements ne sont pas à la hauteur des besoins, en particulier en milieu rural où membres de la famille et voisins sont moins nombreux qu'autrefois pour suppléer les parents dans la garde des enfants. Pour une large part, la garde des enfants d'âge préscolaire et principalement de moins de trois ans reste encore un « marché sauvage » puisque environ le quart de ces enfants sont confiés à des nourrices non agréées.

2° *Le nécessaire aménagement des conditions de travail.*

Le statut de salarié implique des contraintes de travail particulièrement strictes. Le salarié ne peut généralement pas choisir le lieu où il exerce son activité ni ses horaires de présence, en particulier dans les secteurs industriels où le travail à la chaîne est de rigueur. Cependant, des assouplissements ne semblent pas impossibles.

Les horaires flexibles peuvent être une solution aux problèmes des parents qui doivent faire face à la défaillance d'une garde ou à la maladie d'un enfant. A ce propos, *on a d'ailleurs noté que les horaires variables avaient des effets bénéfiques sur l'absentéisme féminin*, ce système permettant au salarié de compenser quelques jours plus tard le temps utilisé pour raisons familiales. D'autre part, il faut remarquer que la corrélation entre le nombre d'enfants et les absences de la mère ne sont pas évidentes ; *c'est plutôt la présence au foyer d'un enfant de moins de trois ans qui provoque le plus grand nombre d'absences.*

Le congé parental pour maladie de l'enfant proposé par le Secrétariat d'Etat à la Condition féminine serait une solution raisonnable pour les salariés du secteur privé parmi lesquels on compte 10 % de parents d'enfants de moins de trois ans et 20 % de parents d'enfants de moins de sept ans. Il serait en effet souhaitable que, dans les secteurs où n'existe pas, comme dans la fonction publique, un contingent de jours d'absence pour soigner un enfant malade, le salarié bénéficie d'un congé ouvrant droit aux indemnités journalières de la sécurité sociale. Du point de vue financier une telle mesure n'aurait probablement pas d'effet sensible, des arrêts de travail étant souvent délivrés à un salarié pour une maladie affectant son enfant. Selon les études menées, le coût de cette mesure ne serait vraisemblablement pas supérieur à la charge induite actuellement supportée par la Sécurité sociale.

Une autre solution pourrait être *l'extension du travail à temps partiel*. Celui-ci a souvent « mauvaise réputation » auprès des employeurs comme parmi les salariés.

Pour exécuter un travail donné, le coût des charges sociales afférentes à deux emplois à temps partiel est généralement plus élevé que celui correspondant à un emploi à plein temps. Du point de vue des salariés, le travail à temps partiel qui concerne principalement les femmes — 872.000 femmes salariées ou non sur un total de 1 046 000 personnes travaillent dans ces conditions — présente les caractéristiques suivantes : il correspond généralement à un emploi peu qualifié, sans espoir de promotion ni participation aux responsabilités, il implique une faible intégration au milieu du travail, il est peu payé. On constate donc que les obstacles à l'extension du travail à temps partiel sont puissants.

C'est donc plutôt vers une *réduction des temps de travail* pour tous qu'il faudrait s'orienter. Mais une telle évolution ne pourrait se réaliser que lentement en raison de ses effets sur le niveau de revenu des salariés et sur l'organisation et les charges des entreprises.

La situation de chômage prolongé que nous observons actuellement favorisera peut-être une diminution des temps de travail de chacun qui résulterait d'une redistribution du travail entre ceux qui, souvent, travaillent trop et ceux qui doivent supporter la condition de demandeur d'emploi.

C'est bien dans cet esprit qu'il faut situer le congé parental d'éducation qui offre une possibilité nouvelle de choisir entre activité familiale et activité professionnelle, tout en préservant les droits du salarié dans l'entreprise.

II. — LE CONGE PARENTAL D'EDUCATION UNE INNOVATION INTERESSANTE, MAIS DE PORTEE LIMITEE

Lorsqu'on sait qu'en France 90 % des ménages ont un ou plusieurs enfants et que la baisse de la natalité est imputable principalement au nombre plus restreint de troisièmes enfants dans les familles, on comprend l'intérêt d'un projet qui devrait permettre de concilier les soins prodigués aux jeunes enfants avec un certain maintien des droits acquis en matière d'emploi.

A. — Une innovation intéressante.

1° *Un droit nouveau
dans les entreprises employant plus de 2 000 salariés.*

Actuellement, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, la femme salariée peut résilier son contrat de travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à l'employeur quinze jours à l'avance, sans autre terme de respecter le délai de préavis, ni de payer, de ce fait, une indemnité de rupture. Pendant un an, elle bénéficie d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre ; si elle est réembauchée, elle a droit à tous les avantages acquis au moment de son départ.

Le texte adopté par l'Assemblée Nationale donne au salarié justifiant d'une ancienneté d'un an à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté de moins de trois ans, le droit, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, à un congé parental d'éducation d'une durée maximale de deux ans pendant lequel son contrat de travail est *suspendu* et non rompu. C'est donc un progrès par rapport à la situation actuelle.

Il est bien entendu qu'il s'agit d'un droit personnel du salarié travaillant dans une entreprise de plus de 200 salariés et que le congé peut être pris par les père et mère, si l'un et l'autre remplis-

sent les conditions prévues par la loi ; la rédaction actuelle de l'article L. 122-28-1 est d'ailleurs très claire de ce point de vue. Ceci ne paraît d'ailleurs pas anormal, car, actuellement, à l'évidence rien n'interdit à quiconque — homme ou femme qui entend s'occuper de son enfant — d'interrompre son activité professionnelle selon les règles du droit commun, c'est-à-dire en rompant son contrat de travail.

Votre commission estime indispensable d'**étendre le champ d'application du congé parental**, c'est pourquoi elle a adopté un amendement accordant ce nouveau droit aux salariés travaillant dans des **entreprises dont l'effectif habituel est supérieur à 100 salariés**.

D'autre part, votre commission insiste sur le fait que **le droit au congé parental appartient d'abord naturellement à la mère** ; dans le cas où les deux parents remplissent les conditions prévues pour bénéficier du congé et même si la mère dispose d'un salaire supérieur à celui du père, son aptitude naturelle à élever l'enfant en bas âge doit primer sa contribution à l'entretien du ménage, *les considérations financières ne devant certainement pas déterminer dans les familles le choix du bénéficiaire du congé parental*.

Votre commission a donc décidé que *le droit au congé est réservé à la femme salariée*. Cependant cette priorité n'est pas absolue, le père salarié peut bénéficier du congé parental si sa femme y renonce. De même, si la femme n'a pas droit au congé, le père salarié a un droit direct au congé. Ces deux exceptions ne sont évidemment valables que si le père lui-même remplit les conditions ouvrant un droit au congé parental. En pratique, le père salarié qui souhaitera bénéficier d'un congé parental devra présenter à son employeur, à l'appui de sa demande, une justification du renoncement de sa femme ou la preuve que celle-ci n'a pas droit au congé parental.

En énonçant le principe du congé, le projet de loi amène donc les entreprises à tenir compte plus précisément de la qualité de parents de leurs salariés. On peut objecter que le maintien d'un lien juridique pendant deux ans entre une entreprise et un salarié qui n'y travaille plus crée une gêne pour celle-là ; mais on pourrait souligner qu'ainsi l'entreprise participe de façon indirecte et lointaine à l'éducation de ceux qui constitueront plus tard sa force de travail.

Il est évident que, pour l'entreprise, le remplacement du salarié en congé peut être malaisé, surtout si l'entreprise est de dimensions restreintes et si le salarié est hautement qualifié. Cependant, ces inconvénients ne sont certainement pas insurmontables, surtout lorsqu'on sait que, *dans de nombreuses branches professionnelles, un congé postnatal a été institué par voie conventionnelle*. De plus, les modalités de congés adoptées par l'Assemblée Nationale devraient donner satisfaction aux entreprises : *au lieu d'un congé de six mois renouvelable par tacite reconduction au maximum trois fois, l'Assemblée Nationale propose de laisser au salarié la faculté de fixer lui-même, au moment de sa demande, la durée totale du congé qu'il entend prendre*. Cette solution présente l'avantage d'ajuster la durée du congé aux besoins du bénéficiaire et de permettre à l'entreprise de connaître à l'avance la date du retour du salarié. Cependant, l'Assemblée Nationale a prévu deux exceptions à ce principe : le décès de l'enfant ou la diminution importante des revenus du ménage ; dans ces cas, le bénéficiaire du congé peut demander sa réintégration avant la date prévue, celle-ci étant obligatoire dans le mois qui suit sa demande motivée de reprise du travail.

Votre commission a estimé que le système proposé par l'Assemblée Nationale, s'il a l'avantage de comporter une certaine souplesse, implique également des inconvénients pour les salariés et pour les entreprises. En effet, les motifs permettant de demander la fin prématurée d'un congé parental d'éducation et la réintégration dans l'entreprise peuvent être nombreux. Les cas définis par l'Assemblée Nationale ne couvrent pas toutes les situations possibles. D'autre part, on ne peut prévoir toutes les hypothèses justifiant une demande de réemploi immédiat. De plus, « la diminution importante du revenu du ménage » soulèvera de grandes difficultés d'appréciation. Pour les entreprises, reste entier dans ce système le problème de l'incertitude de la date du retour du salarié. *Pour toutes ces raisons, votre commission a préféré revenir au texte initial déposé par le Gouvernement, prévoyant un congé d'une durée de six mois renouvelable tacitement au maximum trois fois.*

Par contre, en ce qui concerne le délai de demande de réintégration, votre commission a eu le souci de concilier les intérêts du salarié en congé, du remplaçant et de l'entreprise. C'est pourquoi elle a fixé celui-ci à soixante-dix jours. Ce délai mérite une explication. Pour le salarié qui a une ancienneté comprise entre six mois

et moins de deux ans, le délai congé est d'un mois. Votre commission a souhaité que l'employeur soit averti assez longtemps à l'avance pour que lui-même puisse mettre fin au contrat du remplaçant dans des conditions permettant à celui-ci de retrouver un autre emploi et éviter pour l'entreprise la charge d'une double rémunération, même pendant quelques jours. C'est donc un délai de deux mois, plus 10 jours pour tenir compte des délais d'acheminement, que votre commission a retenu.

D'autre part, votre *commission a supprimé la possibilité d'accord amiable entre le salarié et l'employeur* pour faire connaître l'intention de celui-là de bénéficier d'un congé parental. Une telle disposition pourrait être une source de contentieux en raison des difficultés de preuve, la lettre recommandée avec demande d'avis de réception existe dans d'autres textes, elle ne constitue pas une procédure compliquée et permet de connaître avec certitude la date de la demande du salarié.

Afin d'harmoniser les règles applicables au congé parental d'éducation et à la priorité de réembauche des salariés ayant résilié leur contrat à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, l'Assemblée Nationale a adopté une rédaction rectifiée de l'article L. 122-28 du Code du travail, afin de permettre également au père salarié de bénéficier de ce régime dans les entreprises comptant moins de cent salariés.

2° *Des garanties pour le bénéficiaire du congé.*

En application de texte, 3 128 770 hommes salariés, soit 36,6 % du nombre total d'hommes salariés relevant de l'assurance chômage et 1 427 818 femmes salariées, soit 31 % du total des femmes salariées relevant du régime d'assurance chômage, pourront éventuellement bénéficier du congé parental d'éducation. Ces chiffres ont été relevés dans les statistiques de l'U. N. E. D. I. C. pour 1975, qui assure la couverture de la quasi-totalité des entreprises privées. En pratique, le nombre des bénéficiaires potentiels réels est nettement inférieur puisque le congé parental n'intéresse que les parents d'enfants en bas âge ; seuls un petit nombre de salariés rempliront la condition relative à l'enfant pour demander à bénéficier du congé parental.

Peuvent bénéficier du congé parental d'éducation les salariés justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté de moins de

trois ans. Ce droit est ouvert pour chaque naissance ou chaque adoption à la condition qu'à l'expiration du congé parental précédent le salarié ait repris son travail pendant au moins un an à la date de la deuxième naissance ou de l'arrivée au foyer d'un autre enfant de moins de trois ans. Les périodes de suspension du contrat de travail autres que le congé parental sont assimilées à des périodes de travail pour la computation du délai d'un an, c'est-à-dire que sont considérées comme périodes valables les congés pour maladie, le congé de maternité ou d'adoption.

Le principal intérêt de ce projet de loi est qu'il *confère aux salariés un droit à la réintégration dans l'entreprise à l'expiration du congé parental d'éducation*. Il n'y a donc pas rupture du contrat de travail. Dans le cas où l'employeur ne respecte pas cette réintégration, le salarié est considéré comme licencié et ce licenciement peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts en plus de l'indemnité de licenciement. *L'Assemblée Nationale a précisé la portée et les conditions de cette réintégration*, elle a en effet adopté un amendement selon lequel le *salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente* ; cette rédaction est un progrès par rapport au texte initial qui ne spécifiait pas dans quel emploi le salarié était réintégré après un congé parental d'éducation. Cependant, en cas de différend sur l'appréciation du caractère similaire de l'emploi offert au salarié réintégré, le juge serait amené à trancher et éventuellement à assimiler à un licenciement une réintégration qui ne respecterait pas les règles précitées. Bien évidemment, une telle assimilation ne peut résulter que d'une décision judiciaire.

L'Assemblée Nationale a apporté des améliorations substantielles à la couverture sociale du salarié qui bénéficie d'un congé parental d'éducation, elle a en effet prévu que toute personne qui pendant la durée du congé parental n'a ni la qualité d'assurée obligatoire ni la qualité d'ayant droit d'un assuré social d'un régime de salariés ou de non-salariés *peut adhérer à l'assurance volontaire maladie et maternité gérée par le régime dont elle relevait précédemment*. Ce texte permet donc de garantir le risque maladie et maternité pour le salarié en congé parental qui n'est plus normalement couvert du fait de son activité professionnelle ou de l'activité de son conjoint. Il est appréciable que ce texte autorise l'ancien assuré à adhérer à l'assurance volontaire maladie et maternité dépendant du régime auquel il était affilié précédem-

ment. Dans ce cas, l'assurance volontaire donne droit aux prestations maladie et maternité pour la période qui s'écoule du lendemain de la demande à la fin du mois compté de date à date qui suit le congé parental d'éducation ; le droit aux prestations est alors ouvert pour l'assuré lui-même et pour ses ayants droit.

Pour certains salariés, la couverture sociale résultera de plein droit de l'affiliation antérieure du bénéficiaire du congé parental sans paiement de cotisations ; telle sera la situation du salarié qui, n'étant pas ayant droit d'un assuré, prendra un congé parental alors que les ressources de la famille n'excèdent pas un montant qui sera fixé par arrêté du Ministre compétent. Au cours du débat, le Ministre du Travail a précisé que ce plafond de ressources devrait être situé au niveau supérieur à celui prévu pour le versement du complément familial. Il est précisé que dans cette hypothèse, l'assuré bénéficiera des prestations dans le régime dont il relevait précédemment. Ces dispositions visent essentiellement les familles monoparentales.

En ce qui concerne *la couverture du risque vieillesse*, votre Commission des Affaires sociales a estimé que le problème des femmes assurées était résolu puisque tout enfant donne droit à une majoration d'anuités de deux ans. Par contre, les pères qui demanderont le congé parental pourront s'assurer volontairement pour le risque vieillesse dans les conditions prévues à l'article L. 244 du Code de la Sécurité sociale qui stipule que la faculté de s'assurer volontairement pour les risques invalidité et vieillesse est accordée aux personnes qui ayant été affiliées obligatoirement pendant six ans au moins cessent de remplir les conditions de l'assurance obligatoire. Votre commission estime que cette possibilité est actuellement suffisante car il semble peu probable qu'un grand nombre de salariés de sexe masculin voient leurs droits à la retraite sérieusement amputés du fait de congés parentaux successifs et longs.

Le projet prévoit, à la suite d'un amendement adopté par l'Assemblée Nationale, *que le salarié qui reprend son travail à l'issue du congé parental d'éducation ou qui est réembauché dans l'entreprise en application de l'article L. 122-28 du Code du travail à droit à une réadaptation professionnelle en cas de modification dans les techniques ou dans les méthodes de travail*. Cette addition effectuée par l'Assemblée Nationale semble opportune. Elle devrait permettre de pallier les inconvénients liés à une adaptation rendue

nécessaire par les changements technologiques. Le texte précise que les salariés qui bénéficient des dispositions énoncées précédemment ne sont pas comptés dans les 2 % de travailleurs qui peuvent être placés simultanément en congé de formation ainsi que cela est prévu par l'article L. 930-1 du Code du travail.

Cet ensemble de dispositions constitue donc une protection appréciable pour le bénéficiaire d'un congé parental d'éducation. Cependant, elles ne garantissent pas, avec une sécurité absolue, le réemploi du salarié à l'issue de son congé.

B. — La portée limitée du projet.

1° *Pour le salarié, la protection de l'emploi est restreinte, tant dans l'immédiat que pour le futur.*

Certes, le texte en discussion institue une obligation de réintégration mais celle-ci n'a pas une force obligatoire absolue; le texte ne prévoyant ni la réintégration de plein droit, ni la nullité du refus de réintégrer dans le cas où l'employeur entend se séparer du salarié à l'issue du congé parental.

Il apparaît nettement que l'employeur pourra se dégager de son obligation grâce à une somme d'argent variable. En effet, l'employeur qui refusera de reprendre parmi son personnel un salarié bénéficiaire du congé pour des raisons d'opportunité pourra se voir condamné au paiement d'une amende en application de l'article R. 152-3 du Code du travail. Il devra éventuellement verser au salarié licencié des indemnités de licenciement et des dommages et intérêts. En définitive, il pourra estimer, notamment si la conjoncture est défavorable, qu'il a intérêt à ne pas réintégrer un salarié et à payer les sommes découlant de sa décision de licenciement à la fin du congé parental d'éducation.

D'autre part, le projet de loi peut avoir un effet indirect défavorable pour un certain nombre de salariés. Dans les grandes entreprises, l'absence des salariés bénéficiaires du congé parental pourra être compensée relativement facilement; en effet, on peut considérer qu'il y aura en permanence un volant de salariés placés dans cette position et qu'on observera un certain roulement des bénéficiaires de congés. Tous les salariés, remplaçants ou non, seront soumis aux règles le plus souvent pratiquées

en matière de droit du travail, c'est-à-dire à des contrats à durée indéterminée. Au contraire, dans les entreprises de dimension plus restreinte, les remplaçants seront vraisemblablement embauchés dans le cadre du contrat à durée déterminée, qui n'offre aucune garantie de carrière ; on aura donc inévitablement dans ces entreprises quelques salariés « garde-place » qui auront des droits à l'emploi plus limités que leurs collègues, et pas d'espoir de promotion.

Afin de compléter le texte qui nous est proposé, votre commission a adopté un amendement modifiant un article nouveau ajouté par l'Assemblée Nationale qui prévoit une priorité d'accès aux cycles et stages de formation professionnelle, pour les salariés non réembauchés par leur employeur en application de l'article 122-28 du Code du travail ; cet amendement précise que la même priorité est accordée aux salariés non réintégrés dans l'entreprise à l'issue d'un congé parental d'éducation. Il faut cependant être conscient des effets limites d'une telle priorité.

Pour la carrière future du salarié, le projet comporte certaines garanties mais il ne peut évidemment assurer que la promotion ne souffrira pas du ou des congés parentaux pris par l'intéressé.

L'Assemblée Nationale a amélioré le texte proposé par le Gouvernement en stipulant que la durée du congé parental d'éducation serait prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté ; elle a également précisé que le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé. C'est un progrès appréciable car le texte initial du projet de loi indiquait que la durée du congé n'était pas prise en compte dans l'ancienneté. La solution adoptée par l'Assemblée Nationale nous paraît convenable, elle est calquée sur celle en vigueur dans la fonction publique dans le congé postnatal. Il ne nous paraît en effet pas possible d'aller au-delà et de valider pour l'ancienneté, dans des conditions identiques, une période de travail et une période de congé parental. On peut d'ailleurs signaler au passage que la même règle est appliquée pour le travail à mi-temps dans la fonction publique.

Tant que le congé parental d'éducation ne sera pas vraiment entré dans les mœurs, il est à craindre qu'il soit un handicap pour la promotion future du salarié qui a consacré quelques mois ou quelques années de sa carrière à l'éducation de ses

jeunes enfants. Evidemment, si la formule rencontrait un grand succès dans le monde du travail, bon nombre de salariés se trouveraient dans une situation équivalente et les chefs d'entreprise ne pourraient effectuer de discrimination en fonction des congés parentaux d'éducation pris par le salarié. Pour l'immédiat, cette évolution est peu probable. D'autre part, même si en théorie le risque de pénalisation de l'emploi féminin souligné par le rapporteur à l'Assemblée Nationale est affaibli par l'extension de ce droit aux pères, il n'est pas exclu que le congé parental ait un effet dissuasif à l'égard de l'embauche des femmes jeunes, en particulier pour celles qui ont une qualification professionnelle d'un niveau élevé ; leur remplacement en cas d'absence étant plus délicat que pour des salariés occupant des emplois plus modestes.

2° Un nombre appréciable de salariés est exclu, en droit ou en fait, du bénéfice du congé parental d'éducation.

En droit, seuls les salariés dépendant d'entreprises dont l'effectif est supérieur au seuil sont les bénéficiaires potentiels du congé parental. On a vu précédemment le nombre de ces bénéficiaires éventuels. *Le projet de loi laisse donc à l'écart les travailleurs des petites et moyennes entreprises qui bénéficient exclusivement des dispositions du Code du travail prévoyant une priorité de réembauche en leur faveur pendant un an après un congé de maternité ou d'adoption.* Votre commission a estimé que le seuil de 200 était trop élevé. Elle a donc approuvé la suppression par l'Assemblée Nationale d'un article qui prévoyait la possibilité d'étendre le champ d'application du présent projet aux entreprises comptant plus de 100 salariés, mais pour des raisons différentes. Il paraît en effet important que l'élargissement du bénéfice du congé parental soit décidé par le législateur dès maintenant. Il est souhaitable d'accorder au plus grand nombre de mères possible le droit au congé parental. Pour l'instant, le seuil de 100 paraît convenable. Le congé parental d'éducation provoquera inévitablement quelques difficultés dans l'organisation du travail pour les entreprises où il sera possible. Or, ces difficultés seront plus importantes dans les entreprises moyennes ou petites qui pourraient alors se trouver dans une position défavorable pour affronter la concurrence interne et étrangère.

Parmi les bénéficiaires du droit au congé parental d'éducation, un nombre appréciable de salariés sera en fait exclu du bénéfice effectif de ce congé pour des raisons économiques dans la plupart des cas. En effet, le texte proposé ne prévoit aucune indemnité pendant la période de congé ; il semble d'ailleurs qu'il en soit de même dans la plupart des conventions collectives qui prévoient actuellement un congé postnatal. Selon les informations qui nous ont été communiquées par le Ministère du Travail, seule la convention collective des banques prévoit, pendant la période qui suit immédiatement le congé de maternité, une indemnité en cas d'allaitement de l'enfant par la mère, celle-là étant versée à taux plein pendant trois mois ou à un taux minoré de 50 p. 100 pendant six mois.

Le rapporteur du texte à l'Assemblée Nationale a évoqué, de ce point de vue, une solution intéressante en souhaitant que le congé parental d'éducation donne droit à une allocation qui serait financée par l'Etat et l'U. N. E. D. I. C. et versée par l'intermédiaire de la Caisse nationale d'allocations familiales ; celle-ci recevrait une somme forfaitaire égale aux allocations moyennes de chômage servies aux anciens chômeurs occupant temporairement l'emploi libéré par le bénéficiaire du congé parental ; cette caisse redistribuerait une allocation de congé qui pourrait être d'un montant inférieur à l'allocation moyenne de chômage, pour tenir compte des remplacements effectués par des personnes qui n'étaient pas précédemment allocataires. Ce système a été proposé par « Entreprise et Progrès » ; il y a là une idée intéressante qui pourrait être étudiée si l'on veut donner au congé parental une portée sociale réelle. En effet, les familles disposant de revenus modestes ou les familles monoparentales se trouveront le plus souvent dans l'impossibilité économique de demander un congé, leur travail étant indispensable pour subvenir à leurs besoins. Cependant, le système d'indemnisation proposé paraît fort complexe et d'une application très malaisée.

III. — EXAMEN DES ARTICLES

Article premier.

Art. L. 122-28-1 du Code du travail.

Ce texte institue le congé parental au profit des salariés dépendant d'une entreprise employant plus de 200 personnes dans les conditions qui ont été analysées dans l'exposé qui précède.

Cet article fixe également la durée du congé et ses modalités, la procédure de demande de réintégration et les caractéristiques de celle-ci.

Sur cet article votre commission a adopté plusieurs amendements.

Votre commission vous propose d'abord d'abaisser à *cent salariés* le seuil à partir duquel le congé parental est applicable, afin d'accroître le nombre de bénéficiaires potentiels de ce projet.

Une série d'amendements tend à remplacer les mots : « le salarié » par les mots : « la femme salariée », votre commission estimant que le droit au congé parental doit être *réserveré à la mère* ainsi qu'on l'a vu précédemment. Ce dispositif est complété par un amendement destiné à régler des situations particulières, c'est-à-dire d'abord le cas où les deux parents ont droit au congé en raison de leur situation de salarié d'une entreprise dont l'effectif est supérieur au seuil et où la mère renonce à ce droit au congé, c'est aussi le cas du père salarié dont la femme n'a pas droit au congé parental, le père salarié pourra alors, dans les mêmes conditions, avoir droit au congé. Lorsque la mère n'a pas de congé de maternité ou d'adoption, il convient de fixer un délai pour la demande éventuelle de congé parental, formulée par le père ; par analogie avec les huit semaines du congé de maternité après la naissance, votre commission a donc adopté un amendement précisant que, dans ce cas, le congé doit être demandé dans les deux mois suivant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

Votre commission a adopté pour la durée et les modalités du congé parental le texte proposé initialement par le Gouvernement, c'est-à-dire un congé d'une durée de six mois renouvelable tacitement au maximum trois fois. Après avoir envisagé plusieurs hypothèses, votre commission a estimé que ce système était probablement le plus favorable tant pour les salariés que pour les entreprises. L'employeur saura qu'il est à l'abri de toute demande d'interruption du congé parental ; de son côté le salarié, s'il doit faire face à une brutale transformation de sa situation familiale, aura la certitude que, dans quelques mois, il pourra mettre fin à son congé. En conséquence, votre commission a supprimé le troisième alinéa actuel du texte proposé pour l'article L. 122-28-1.

Votre commission vous propose un amendement qui essaye de concilier les intérêts contradictoires de l'entreprise, du salarié et du remplaçant : s'il décide de reprendre son activité à la fin de l'une des trois premières périodes du congé, le salarié devra en informer l'employeur soixante-dix jours avant l'expiration de la période en cours. D'autre part, la possibilité d'accord amiable a été supprimée pour toute demande de congé afin d'éviter de délicats problèmes de preuve. En conséquence, votre commission a rectifié la rédaction du quatrième alinéa de l'article L. 122-28-1.

Art. L. 122-28-2 du Code du travail.

Ce texte précise que les droits à l'ancienneté sont maintenus pour moitié en faveur du salarié bénéficiant d'un congé d'éducation. Il précise en outre que le bénéfice de tous les avantages acquis au début du congé est conservé par le salarié.

Ce problème de l'ancienneté, qui a soulevé de nombreux débats à l'Assemblée Nationale, est assez délicat. Votre commission a cependant estimé qu'il n'y avait pas lieu sur ce point de revenir à la rédaction proposée par le Gouvernement.

Art. L. 122-28-3 du Code du travail.

Cet article détermine dans quelles conditions un salarié bénéficiera de congés parentaux successifs. Il précise que l'intéressé devra reprendre son activité pendant un an au moins après l'expiration du congé précédent, ce délai prenant en compte les périodes de congé de maladie éventuelles et de congé de maternité ou d'adoption.

Au cours des débats à l'Assemblée Nationale, certains députés avaient proposé de restreindre les périodes assimilées aux périodes de travail. Cette rédaction n'a pas été retenue et le texte qui vous est proposé a également recueilli l'accord de votre commission.

Art. L. 122-28-3 bis du Code du Travail.

Ce texte ajouté par l'Assemblée Nationale prévoit que le salarié réembauché en application de l'article L. 122-28 ou reprenant son activité à l'issue d'un congé parental a droit à une réadaptation professionnelle en cas de changement des techniques ou des méthodes de travail. Cette addition ne paraissait pas absolument indispensable, étant entendu que c'est un droit général pour le salarié qui se trouve confronté à des changements technologiques. De même, le salarié qui, après un congé de maladie ou un congé payé de vacances normal, doit travailler dans des conditions différentes, a droit à une formation spéciale pour exécuter le nouveau travail qui lui est demandé. Cependant, ce texte comporte une précision intéressante : les salariés visés ici ne sont pas comptés dans les 2 % de travailleurs qui peuvent simultanément bénéficier du congé de formation prévu à l'article 930-1 du Code du travail.

Art. L. 122-28-4 du Code du travail.

Ce texte, supprimé par l'Assemblée Nationale, prévoyait que la salariée qui ne désire pas reprendre son activité doit informer l'employeur de sa décision de rompre le contrat de travail dans les conditions prévues à l'article L. 122-5 du Code du travail. Cette précision ne semble pas nécessaire, le droit commun étant évidemment applicable dans ce cas ; votre commission a donc approuvé la suppression de cet article.

Art. L. 122-28-5 du Code du travail.

Ce texte prévoyait que dans les entreprises où le congé d'éducation n'est pas en vigueur, les salariés peuvent bénéficier de la priorité de réembauche définie par l'article L. 122-28 du Code du travail ; à juste titre, l'Assemblée Nationale a estimé que cela allait de soi et qu'il était inutile de rappeler ce principe général dans le projet de loi.

Sous réserve des amendements qu'elle vous propose, votre commission vous demande d'adopter l'article premier de ce projet de loi.

Article premier bis (nouveau).

Ce texte est une adaptation des dispositions en vigueur actuellement dans le Code du travail, qui permettent aux salariées, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, de résilier le contrat de travail sans délai de préavis et de bénéficier d'une priorité de réembauche pendant un an et, en cas de réemploi, d'avoir droit à tous les avantages acquis au moment du départ.

Votre commission a adopté un amendement de concordance avec l'article L. 122-28-1 pour régler la situation des salariés dont le conjoint ne bénéficie pas d'un congé de maternité ou d'adoption et fixer dans ce cas un délai limite pour l'application de l'article L. 122-28.

Sous réserve de cet amendement, votre commission vous propose d'adopter cet article.

Article premier ter (nouveau).

Cet article, ajouté par l'Assemblée Nationale, a pour but de donner au salarié qui n'a pas été réembauché par son employeur en application de l'article L. 122-28 du Code du travail, une priorité d'accès aux cycles et stages de formation professionnelle.

Afin de ne pas désavantager le congé parental par rapport à la priorité de réembauche, votre commission a estimé nécessaire de compléter cet article et de prévoir que les mêmes dispositions seraient applicables aux salariés licenciés à l'issue d'un congé parental. Cependant, il ne faut pas attendre de cette disposition de grandes conséquences pratiques, la liste des personnes prioritaires pour l'accès aux cycles de formation professionnelle étant déjà longue.

Sous réserve de cet amendement, votre commission vous demande d'adopter cet article.

Article 2.

Cet article a pour objet d'étendre aux dispositions concernant le congé parental la garantie inscrite dans l'article L. 122-30 du Code du travail : l'inobservation des règles relatives à la protection de la maternité et à l'éducation des enfants peut donc ainsi donner

lieu à l'attribution de dommages-intérêts versés au salarié par l'employeur, en sus de l'indemnité de licenciement. De ce texte résulte donc une des principales protections du congé parental, mais il faut souligner que le paiement de dommages-intérêts n'est pas automatique et ne peut être obtenu que par décision judiciaire.

Votre commission a noté que le troisième alinéa du texte actuel de l'article L. 122-30 du Code du travail n'est pas en concordance avec le texte du premier alinéa de ce même article, tel qu'il a été modifié par l'Assemblée Nationale.

En effet, cet alinéa stipule que l'assistance judiciaire est de droit pour la femme devant la juridiction du premier degré ; il ne peut donc être laissé en l'état.

La loi n° 72-11 du 3 janvier 1972 a remplacé l'assistance judiciaire par l'aide judiciaire ; ce texte n'a pas modifié les conditions et les modalités d'admission à l'aide judiciaire prévues par des textes spéciaux au profit de certaines catégories de personnes ; tel est le cas du troisième alinéa de l'article L. 122-30 du Code du travail.

Le nouveau régime offre aux justiciables disposant de ressources modestes une protection de meilleure qualité que le système précédent dans la mesure où il prévoit une indemnisation des avocats. Les dispositions maintenues dans le Code du travail donnent droit automatiquement au régime ancien de l'aide judiciaire, c'est-à-dire sans rémunération de l'avocat et excluent donc, de ce fait, le bénéfice éventuel de l'aide judiciaire de droit commun, lorsque le demandeur entend se prévaloir des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-28 bis du Code du travail ; en conséquence, les justiciables s'estiment souvent mal défendus.

Les plafonds de ressources sont fixés actuellement à 1 500 F pour obtenir l'aide judiciaire totale et de 2 500 F pour l'aide judiciaire partielle, augmentés éventuellement de 175 F par personne à charge. Exceptionnellement, l'aide peut être accordée sans condition de ressources. Le demandeur peut solliciter son admission à l'aide judiciaire provisoire en présentant un bulletin de salaire. La procédure d'admission définitive aboutit généralement dans un délai de un à deux mois.

Votre commission a estimé que, pour éviter toute contradiction entre le premier et le troisième alinéa de l'article L. 122-30 du Code du travail ainsi que pour garantir aux salariés disposant de

revenus modestes un service de meilleure qualité dans le cadre de l'aide judiciaire, il était préférable de supprimer le troisième alinéa de l'article L. 122-30 du Code du travail. Elle a donc adopté un amendement en ce sens. Une décision analogue a été prise en faveur des salariés agricoles par la loi n° 72-965 du 25 octobre 1972 relative à l'assurance des travailleurs de l'agriculture entre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Votre commission vous propose d'adopter l'article 3 ainsi amendé.

Article 3.

Cet article élargit le champ d'application des sanctions prévues à l'encontre de l'employeur qui ne respecte pas les dispositions du Code du travail concernant la maternité. Les infractions de ce type sont des contraventions définies par décret et punies de peines d'amende de 600 F à 1 000 F pouvant être portées à 2 000 F en cas de récidive.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 3 bis (nouveau).

Cet article nouveau règle les problèmes de couverture sociale des salariés en congé parental. Il est évident que le plus grand nombre bénéficiera des prestations de l'assurance maladie en qualité d'ayant droit du conjoint ; ce texte a donc pour but de permettre aux autres d'adhérer à l'assurance volontaire maladie maternité gérée par le régime dont ils relevaient précédemment. Cette assurance ouvre droit aux prestations dès le lendemain de la demande jusqu'à la fin du mois, compté de date à date, qui suit le congé parental d'éducation.

Enfin, l'Assemblée Nationale a accordé, sans cotisation un droit aux prestations de l'assurance maladie et maternité aux personnes n'ayant pas la qualité d'ayant droit d'un assuré et dont les ressources familiales n'excéderont pas un plafond fixé par arrêté interministériel. A l'occasion de la discussion de ce texte qui résulte d'un amendement du Gouvernement, le ministre du Travail a précisé que le plafond de ressources serait plus élevé que la limite supérieure d'attribution du complément familial. Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 4.

Cet article, supprimé par l'Assemblée Nationale, prévoyait pour le Gouvernement la possibilité d'étendre le droit au congé parental par décret aux entreprises occupant plus de cent salariés. Votre commission ayant retenu un tel seuil, à l'article premier (article L. 122-28-1 du Code du travail), elle vous propose de maintenir cette suppression.

La disposition originale pouvait au surplus faire l'objet des plus expresses réserves d'ordre juridique dans la mesure où elle portait la marque d'une atteinte sérieuse au principe de la distinction nécessaire entre le domaine de la loi et celui du règlement.

Article 5 (nouveau).

Votre commission a adopté cet article nouveau qui est la conséquence du présent projet de loi et modifie le titre de la section V du chapitre II du titre II du Livre premier du Code du travail devenue ainsi « Protection de la maternité et éducation des enfants ».

*
* *

Sous réserve des observations qu'elle vous soumet votre Commission des Affaires sociales vous propose de modifier le projet de loi instituant un congé parental d'éducation, voté par l'Assemblée Nationale, en *adoptant les amendements* suivants.

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions actuelles
du Code du travail.

Texte du projet de loi.	- Texte adopté en première lecture par l'Assemblée Nationale.	Texte proposé par votre commission.
TITRE	TITRE	TITRE
Projet de loi instituant un congé de mère.	Projet de loi instituant un congé parental d'éducation.	Sans modification.
Article premier.	Article premier.	Article premier.
Il est ajouté au Code du travail les articles L. 122-28-1 à L. 122-28-5 suivants :	Il est ajouté... ... à L. 122-28-3 bis suivants :	Alinéa sans modification.
« Art. L. 122-28-1. — Dans les entreprises employant habituellement plus de deux cents salariés, la femme qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de l'accouchement ou à la date de l'arrivée au foyer de l'enfant confié en vue de son adoption a droit, pour élever son enfant, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26, à un congé de mère non rémunéré d'une durée de six mois renouvelable tacitement au maximum trois fois et pendant lequel le contrat de travail demeure suspendu.	« Art. L. 122-28-1. — Dans les entreprises... ... salariés, le salarié qui justifie... ... à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans confié... ... à un congé parental d'éducation d'une durée maximale de deux ans pendant lequel... ... suspendu.	« Art. L. 122-28-1. — Dans les entreprises... ... plus de cent salariés, la femme salariée qui... ... d'une durée de six mois renouvelable tacitement au maximum trois fois et pendant lequel le contrat de travail demeure suspendu.
« Toutefois, la femme à qui un enfant a été confié en vue de son adoption, ne bénéficie des dispositions du présent article que si l'enfant est âgé de moins de trois ans au jour de son arrivée au foyer.	Alinéa supprimé.	Suppression maintenue.
« La salariée doit, un mois au moins avant le	« Le salarié doit, un mois au moins avant le terme du	« La femme salariée doit...

Dispositions actuelles
du Code du travail.

Texte du projet de loi.

terme du congé de maternité ou d'adoption, informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle entend bénéficier du congé prévu au premier alinéa du présent article.

« Lorsqu'elle décide de reprendre son activité à l'expiration de l'une des trois premières périodes prévues au premier alinéa du présent article, elle doit en avertir son employeur, dans les mêmes formes, en observant un délai d'une durée égale à celle du délai-congé dû, le cas échéant, en application de l'article L. 122-6, à la personne embauchée pour la remplacer, augmentée de quinze jours.

« Art. L. 122-28-2. — La durée du congé de mère prévue au premier alinéa de l'article L. 122-28-1 n'est pas prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. La

Texte adopté
en première lecture
par l'Assemblée Nationale.

congé de maternité ou d'adoption, à défaut d'accord amiable, informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la durée du congé dont il entend bénéficier.

« Il peut l'écourter en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante du revenu du ménage.

« A l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée de reprise du travail, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

« Art. L. 122-28-2. — La durée du congé parental d'éducation prévue...

... est prise en compte pour moitié dans la détermination... .. ancienneté. Le

Texte proposé
par votre commission.

... de maternité ou d'adoption, informer son employeur...

...réception, qu'elle entend bénéficier du congé parental d'éducation.

Lorsque la femme salariée décide de reprendre son activité à l'expiration de l'une des trois premières périodes prévues au premier alinéa du présent article, elle doit en avertir son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins soixante-dix jours avant la fin de la période en cours.

« A l'issue du congé, la femme salariée retrouve...

... équivalente.

Le droit au congé parental d'éducation peut être ouvert au père salarié dans les mêmes conditions si la femme y renonce ou ne peut en bénéficier. Dans ce dernier cas, le congé doit être demandé dans les deux mois suivant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

« Art. L. 122-28-2. — Sans modification.

Dispositions actuelles
du Code du travail

Texte du projet de loi.

salariée conserve cependant le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis avant le début de ce congé.

« Art. L. 122-28-3. — La salariée a droit au congé de mère à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption, à la condition qu'à l'expiration du précédent congé de mère dont elle a bénéficié, elle ait repris son travail pendant au moins un an à la date de l'accouchement ou à la date de l'arrivée au foyer de l'enfant confié en vue de son adoption.

« Les périodes de suspension du contrat de travail autres que le congé de mère sont assimilées à des périodes de travail pour l'application du présent article.

« Art. L. 122-28-4. — Si au terme du congé de mère, la femme ne désire pas reprendre son activité, elle doit informer son employeur de sa décision de rompre le

Texte adopté
en première lecture
par l'Assemblée Nationale.

salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis...
... congé.

« Art. L. 122-28-3. — Le salarié a droit au congé parental d'éducation à l'occasion...

... congé parental d'éducation dont il a bénéficié, il ait repris son travail pendant...
... à la date de la naissance ou de l'arrivée...

... adoption.

« Les périodes...

... autres que le congé parental d'éducation sont...

... présent

article.

« Art. L. 122-28-3 bis. — Le salarié réembauché dans l'entreprise en application de l'article L. 122-28 et celui qui reprend son activité à l'issue du congé parental d'éducation prévu à l'article L. 122-28-1 bénéficient d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

« Les salariés visés à l'alinéa précédent ne sont pas comptés dans les 2 % de travailleurs qui peuvent bénéficier simultanément du congé de formation prévu à l'article L. 930-1 du Code du travail. »

« Art. L. 122-28-4. — Supprimé.

Texte proposé
par votre commission.

« Art. L. 122-28-3. — Sans modification.

« Art. L. 122-28-3 bis. — Sans modification.

« Art. L. 122-28-4. — Suppression maintenue.

**Dispositions actuelles
du Code du travail.**

Texte du projet de loi.

**Texte adopté
en première lecture
par l'Assemblée Nationale.**

**Texte proposé
par votre commission.**

contrat de travail en observant le délai prévu à l'article L. 122-5.

« Art. L. 122-28-5. — Dans les entreprises visées à l'article L. 122-28-1, les salariés qui ne remplissent pas les conditions prévues aux premier et troisième alinéas dudit article ou à l'article L. 122-28-3, ainsi que celles à qui un enfant de plus de trois ans a été confié en vue de son adoption bénéficient des dispositions de l'article L. 122-28. »

« Art. L. 122-28-5. — Supprimé.

« Art. L. 122-28-5. — Suppression maintenue.

« Art. L. 122-28. — A l'expiration du délai de suspension du contrat prévu au premier alinéa de l'article L. 122-26, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat.

En pareil cas, elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Article premier bis
(nouveau).

L'article L. 122-28 du Code du travail est ainsi rédigé :

« Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins quinze jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture. Il peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ. »

Article premier bis
(nouveau).

Alinéa sans modification.

« Pour élever son enfant...

...l'article L. 122-26, ou, le cas échéant, dans les deux mois suivants la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu...

départ »

**Dispositions actuelles
du Code du travail.**

Texte du projet de loi.

**Texte adopté
en première lecture
par l'Assemblée Nationale.**

**Texte proposé
par votre commission.**

Article premier *ter*
(nouveau).

Article premier *ter*
(nouveau)

Le salarié qui n'a pu être réembauché par son employeur en application de l'article L. 122-28 du Code du travail a priorité d'accès aux cycles et stages de formation professionnelle.

Le salarié...

... Code du travail ou qui a été licencié à l'issue d'un congé parental d'éducation a priorité...

... professionnelle.

Art. 2.

Art. 2.

Art. 2.

Le premier alinéa de l'article L. 122-30 est remplacé par les dispositions suivantes :

Le premier alinéa de l'article L. 122-30 du Code du travail est... ..suivantes :

Alinéa sans modification.

« Art. L. 122-30. — L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-28-5 peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit de la femme. »

« Art. L. 122-30 — L'inobservation...

« Art. L. 122-30. — ... Alinéa sans modification.

...L. 122-25 à L. 122-28-3 bis peut...

... au profit du bénéficiaire, en sus de l'indemnité de licenciement. »

Le troisième alinéa de l'article L. 122-30 du Code du travail est supprimé.

Art. 3.

Art. 3.

Art. 3.

L'article L. 122-31 est remplacé par les dispositions suivantes :

L'article L. 122-31 du Code du travail est... ..suivantes :

Sans modification.

« Art. L. 122-31. — Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-28-5 et le régime des sanctions applicables à l'employeur qui a méconnu lesdites dispositions. »

« Art. L. 122-31. — Un décret...

...L. 122-25 à L. 122-28-3 bis...

...dispositions. »

Art. L. 122-30. — L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-28 peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit de la femme.

En outre, lorsque, en application des dispositions précitées, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

L'assistance judiciaire est de droit pour la femme devant la juridiction du premier degré.

Art. L. 122-31. — Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des dispositions qui précèdent et le régime des sanctions applicables à l'employeur qui a méconnu lesdites dispositions.

Dispositions actuelles
du Code du travail.

Texte du projet de loi.

Texte adopté
en première lecture
par l'Assemblée Nationale.

Texte proposé
par votre commission.

Art. 3 bis (nouveau).

Art 3 bis (nouveau).

Sans modification.

« Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi qui portera généralisation de l'assurance maladie, la personne qui, pendant la durée de son congé parental d'éducation, n'a ni la qualité d'assurée obligatoire, ni la qualité d'ayant droit d'un assuré social d'un régime de salariés ou de non-salariés, peut adhérer à l'assurance volontaire maladie maternité gérée par le régime dont elle relevait précédemment.

« Elle a droit et ouvre droit aux prestations de cette assurance pendant la période qui s'étend du lendemain de sa demande à la fin du mois, compté de date à date, qui suit le congé parental d'éducation.

« Par dérogation à l'article 5 de l'ordonnance n° 67-609 du 21 août 1967, la prestation en matière d'assurance maladie et maternité est, dans ce cas, prise en charge de plein droit par le régime dont l'intéressée relevait précédemment lorsque les ressources globales de celle-ci et des personnes qui vivent à son foyer n'excèdent pas un montant fixé par arrêté du Ministre de l'Economie et des Finances, du Ministre de la Santé et du Ministre du Travail.

Art. 4.

Il est ajouté au Code du travail l'article L. 122-31 suivant :

« Art. L. 122-31-1. — Le bénéfice des dispositions des articles L. 122-28-1 à L. 122-28-5 pourra être étendu par décret aux salariées

Art. 4.

Supprimé.

Art. 4.

Suppression maintenue.

Dispositions actuelles
du Code du travail.

Texte du projet de loi.

Texte adopté
en première lecture
par l'Assemblée Nationale.

Texte proposé
par votre commission.

des entreprises occupant ha-
bituellement plus de cent
salariées. »

Art. 5 (nouveau).

Art. 5 (nouveau).

SECTION V

Règles particulières
aux femmes en couches.

Le titre de la section V du
chapitre II, du titre II du
Livre premier du Code du
travail est remplacé par le
titre suivant :

Sans modification.

« Protection de la mater-
nité et éducation des en-
fants. »

AMENDEMENTS PRESENTES PAR LA COMMISSION

Article premier du projet de loi.

Article L. 122-28-1 du Code du travail.

Amendement : Dans le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-28-1 du Code du travail, remplacer les mots :

« ... deux cents... »

par le mot :

« ... cent... »

Amendement : Dans le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-28-1 du Code du travail, remplacer les mots :

« ... le salarié... »

par les mots :

« ... la femme salariée... »

Amendement : Dans le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-28-1 du Code du travail, après les mots :

« ... congé parental d'une durée... »

rédiger comme suit la fin de l'alinéa :

« ... de six mois renouvelable tacitement au maximum trois fois et pendant lequel le contrat de travail demeure suspendu. »

Amendement : Dans le deuxième alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-28-1 du Code du travail, remplacer les mots :

« ... le salarié... »

par les mots :

« ... la femme salariée... »

Amendement : Dans le deuxième alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-28-1 du Code du travail, supprimer les mots :

« ... à défaut d'accord amiable... »

Amendement : Dans le deuxième alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-28-1 du Code du travail, remplacer les mots :

« ... de la durée du congé dont il entend bénéficier. »

par les mots :

« ... qu'elle entend bénéficier du congé parental d'éducation. »

Amendement : Rédiger comme suit le troisième alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-28-1 du Code du travail :

« Lorsque la femme salariée décide de reprendre son activité à l'expiration de l'une des trois premières périodes prévues au premier alinéa du présent article, elle doit en avertir son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins soixante-dix jours avant la fin de la période en cours. »

Amendement : Dans le quatrième alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-28-1 du Code du travail, supprimer les mots :

« ... ou dans le mois suivant sa demande motivée de reprise du travail... »

Amendement : Dans le quatrième alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-28-1 du Code du travail, remplacer les mots :

« ... le salarié... »

par les mots :

« ... la femme salariée... »

Amendement : Compléter le texte proposé pour l'article L. 122-28-1 du Code du travail par un alinéa nouveau ainsi rédigé :

Le droit au congé parental d'éducation peut être ouvert au père salarié dans les mêmes conditions si la femme y renonce ou ne peut en bénéficier. Dans ce dernier cas, le congé doit être demandé dans les deux mois suivant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

Art. premier *bis* (nouveau) du projet de loi.

Art. L. 122-28 du Code du travail.

Amendement : Dans le texte proposé pour l'article L. 122-28-1 du Code du travail, après les mots :

« ... prévue à l'article L. 122-26, ... »

insérer les mots :

« ... ou, le cas échéant, dans les deux mois suivant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant... »

Art. premier *ter* (nouveau) du projet de loi.

Amendement : Dans le texte proposé pour l'article 1^{er} *ter* (nouveau), après les mots :

« ... en application de l'article L. 122-28 du Code du travail... »

insérer les mots :

« ... ou qui a été licencié à l'issue d'un congé parental d'éducation... »

Art. 2 du projet de loi.

Amendement : Compléter le texte proposé pour l'article 2 par un alinéa nouveau ainsi rédigé :

« Le troisième alinéa de l'article L. 122-30 du Code du travail est supprimé. »