

ASSEMBLÉE NATIONALE

3 septembre 2010

RÉFORME DES RETRAITES - (n° 2770)

Commission	
Gouvernement	

AMENDEMENT

N° 635

présenté par
Mme Brunel-----
ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 31, insérer l'article suivant :**

À compter du 1^{er} janvier 2011, les entreprises d'au moins 50 salariés, dont le nombre de salariés à temps partiel est au moins égal à 25 % du nombre total de salariés de l'entreprise, sont soumises à une majoration de 5 % des cotisations dues par l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales pour l'ensemble de leurs salariés à temps partiel.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Selon un rapport issu de la Revue de l'OFCE paru en juillet 2010 et intitulé « *Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaires entre les sexes* », les femmes représentent 82% des emplois à temps partiel dans notre pays, soit une femme active sur trois. Le recours au temps partiel est une contrainte subie pour 50% d'entre elles (Rapport du CESE, *Les femmes face au travail à temps partiel*, 2008). En effet, le non-partage des tâches domestiques et familiales engendre de sévères conséquences professionnelles et salariales parmi lesquelles figure en premier lieu le recours au temps partiel. Ce cumul de responsabilités entre vie privée et vie professionnelle est un frein majeur à l'ascension professionnelle des femmes et et à l'égalité professionnelle des sexes contre lequel il est plus que jamais impératif d'agir.

En outre, à ce temps partiel subi s'ajoute celui imposé par les entreprises dès lors que leur employée est enceinte. Si le temps partiel peut être un choix formel lors des premiers mois qui succèdent le congé parental, il est rare que les femmes souhaitent délibérément y poursuivre leur carrière une fois leurs enfants ayant quitté le bas-âge. Il s'agit donc d'une forme d'injustice pour ces femmes et d'un manque à gagner pour les entreprises concernées.

De plus, les emplois à temps partiel sont rarement délocalisables. Le secteur de la grande distribution en est un bon exemple, employant plus de 37% de leurs salariés en temps partiel (plus de 80% de femmes), affectés à des postes pour lesquels il est impossible de recourir à une main d'oeuvre délocalisée. Il en va de même pour l'aide à domicile ou la fonction publique, deux secteurs fonctionnant en très grande partie sur le temps partiel.

Enfin, le niveau de pénalité proposé par cet amendement, tout comme le seuil au-dessous duquel les entreprises ne seront pas concernées, rendent le dispositif proposé suffisamment souple pour une application à la fois efficace et pondérée. Il s'agit donc d'une mesure simple qui peut apporter une avancée conséquente.