

ASSEMBLÉE NATIONALE

16 janvier 2014

EGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES - (N° 1663)

| | |
|--------------|--|
| Commission | |
| Gouvernement | |

Retiré

AMENDEMENT

N° 197 (Rect)

présenté par

Mme Coutelle, Mme Romagnan, M. Sirugue, Mme Olivier, Mme Untermaier, Mme Quéré,
Mme Lacuey et M. Letchimy

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 2 E, insérer l'article suivant:**

Après le 2° de l'article L. 2242-8 du code du travail, il est inséré un 3° ainsi rédigé :

« 3° La possibilité de prise en charge par l'employeur des cotisations patronales additionnelles sur la base du temps plein lorsque le salarié à temps partiel en fait la demande. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

La possibilité de prise en charge par l'employeur des cotisations patronales additionnelles sur la base du temps, pour les salarié-e-s à temps partiel, est trop peu mise en œuvre.

Cet amendement propose que cette question soit systématiquement abordée dans le cadre de la négociation annuelle sur le temps de travail.

Les emplois à temps partiel se sont fortement développés en France à la fin des années 1990 en lien avec les politiques publiques visant à soutenir ce type d'emplois et à la volonté de développer le secteur des services à la personne.

Le temps partiel permet une grande fluidité dans l'organisation des horaires, il permet aussi des gains de productivité horaire importants liés à une forte intensification du travail. Cette forme d'emplois est donc très favorable aux entreprises.

Les emplois à temps partiel sont majoritairement occupés par des femmes. Sur l'ensemble de la population active, la proportion de femmes travaillant à temps partiel atteint 30 % contre 6 % pour les hommes. Ces emplois, concentrés dans le secteur tertiaire, sont généralement peu qualifiés et

peu rémunérés. Les salariés à temps partiel percevront des retraites amoindries en plus de subir des carrières ralenties. La possibilité offerte aux salariés à temps partiel de surcotiser à l'assurance vieillesse sur la base du temps plein est peu connue des intéressés et soumise à l'accord de l'employeur et peu utilisée.

Les entreprises qui tirent un bénéfice maximum du recours massif aux emplois à temps partiel devraient logiquement être obligés de surcotiser afin de protéger les employés à temps partiel, et éviter qu'au moment de la retraite ceux-ci ne perçoivent que des montants très faibles de pension.