

ASSEMBLÉE NATIONALE

16 janvier 2014

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

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 289

présenté par

Mme Buffet, M. Asensi, M. Azerot, Mme Bello, M. Bocquet, M. Candelier, M. Carvalho,
M. Charroux, M. Chassaigne, M. Dolez, Mme Fraysse, M. Marie-Jeanne, M. Nilor, M. Sansu et
M. Serville

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

Après l'article L. 242-10 du code de la sécurité sociale, il est inséré un article L. 242-10-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 242-10-1.* – Les entreprises d'au moins vingt salariés dont le nombre de salariés à temps partiel, par catégorie d'emploi, est supérieur à 15 %, sont soumises à une majoration de 10 % 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

L'obligation d'une durée minimale de travail de 24h par semaine pour les contrats à temps partiel était présentée comme une avancée majeure de l'ANI du 11 janvier 2013 et de la loi de sécurisation de l'emploi qui le transcrit, notamment pour les travailleurs et travailleuses pour qui le temps partiel est subi et/ou inférieur à ce seuil.

Mais les dérogations prévues par la loi de sécurisation de l'emploi (la disposition ne concerne pas les étudiants de moins de 26 ans, les particuliers employeurs, les intérimaires, les salariés qui atteignent 24h avec plusieurs employeurs, ni les salariés qui demandent à travailler moins de 24h), et la possibilité de négocier des accords dérogatoires au niveau des branches compromettent l'application effective de cette mesure : ce plancher de 24h ne bénéficiera in fine qu'à un nombre très limité de salarié-e-s à temps partiel.

Ces dispositions ne permettront pas de lutter efficacement contre le temps partiel qui maintient plus de 4 millions de salariés dans la précarité laborieuse. C'est pourquoi les auteurs du présent amendement proposent d'assortir ces dispositions d'une mesure propre à décourager le recours massif de certains employeurs au temps partiel, et à inciter à l'accroissement de la durée d'activité, en majorant de 10 % les cotisations sociales patronales des entreprises de plus de 20 salarié-e-s comptant dans leurs effectifs, par catégorie d'emploi, plus de 15 % de salarié-e-s à temps partiel.

La baisse du coût du travail via les exonérations de cotisations sociales patronales, fil conducteur des politiques libérales de l'emploi, fait largement débat aujourd'hui dans la mesure où l'efficacité quantitative en matière de création d'emploi reste à chiffrer alors que les effets négatifs sur la qualité de l'emploi et l'effet « trappes à bas salaires » sont démontrés. Le coût pour le budget de l'État et le manque à gagner pour la protection sociale se chiffre à plus de 30 milliards d'euros.

Il faut également noter que parmi les salarié-e-s à temps partiel, 82 % sont des femmes et que si, entre 60 et 64 ans, toutes les femmes n'ont pas liquidé leurs droits à pension, c'est que certaines attendent l'âge de 65 ans pour compenser les effets d'une carrière incomplète et accéder au bénéfice du taux plein pour le calcul de leur pension. C'est le cas de près de trois femmes sur 10 dans la génération de 1938, contre un homme sur 20.