

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

4 octobre 2013

GARANTIR L'AVENIR ET LA JUSTICE DU SYSTÈME DE RETRAITES - (N° 1400)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° 1575

présenté par

Mme Coutelle, Mme Neuville, Mme Romagnan, Mme Olivier, M. Germain, M. Sirugue,  
Mme Orphé, Mme Gueugneau, Mme Battistel, Mme Untermaier, Mme Lacuey, M. Denaja et  
Mme Crozon

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 14, insérer l'article suivant:**

L'article L. 2241-13 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque cette négociation n'a pas été menée, la possibilité de la 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, devient une obligation. ».

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

L'article 12 de la loi sur la sécurisation de l'emploi prévoit que les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels ouvrent une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel.

La possibilité de la 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, devient une obligation lorsque cette négociation n'a pas été menée.

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 utilisé.

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.