

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

25 mai 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 904)

Retiré

**AMENDEMENT**

N° AS1007

présenté par  
M. Sommer

-----

**ARTICLE 29**

Compléter cet article par l'alinéa suivant :

« 5° (*nouveau*) Du nombre de contrats de travail temporaires conclus pour les établissements de moins de 50 salariés, de 50 à 299 salariés et de 300 salariés et plus. »

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

L'assurance chômage permet d'assurer les travailleurs face aux pertes d'emploi temporaires. Elle est notamment financée par les cotisations sociales, qui peuvent être modulées différemment selon les pays.

En France, la modulation dépend de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours à un contrat d'une telle nature, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise.

Or, ce cadre législatif ne semble pas favoriser la stabilité de l'emploi puisque les embauches en contrat courts ont considérablement progressé ces dernières années.

Le présent amendement propose d'ajouter un critère à la modulation de la contribution patronale en fonction du taux de recours aux contrats de travail temporaires.

En 2015, il y avait 547 860 équivalents temps pleins intérimaires et 732 855 en 2017, soit une augmentation de 34 % en deux ans.

Plus de deux millions de personnes signent donc, chaque année en France, un contrat d'intérim.

Le dispositif proposé offre l'avantage d'inciter à la progression de l'emploi stable en favorisant le recours au CDI et en limitant l'intérim abusif. Il ne pénalisera pas les entreprises de travail temporaires, ni celles qui utiliseraient l'intérim pour des raisons structurelles, dès lors que ceux-ci sont déjà encadrés.

Les cas de recours à un contrat de travail temporaire, sont en effet énoncés dans le code du travail :

- Remplacement d'un salarié absent, d'un chef d'entreprise, chef d'exploitation agricole (maladie, congés, etc.) ;
- Attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié ;
- Attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise ;
- Remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel (congé parental d'éducation, temps partiel pour création ou reprise d'entreprise...) ;
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (sauf si l'établissement a procédé à un licenciement économique, depuis moins de six mois pour les postes concernés par ce licenciement) ;
- Emplois à caractère saisonnier ;
- Emplois « d'usage », définis à l'article D. 1251-1 du code du travail.