

ASSEMBLÉE NATIONALE

25 mai 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 904)

Retiré

AMENDEMENT

N° AS1008

présenté par
M. Sommer et M. Barbier

ARTICLE 29

Compléter cet article par l'alinéa suivant :

« 5° (*nouveau*) Du nombre de contrats courts conclus. »

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 modulée 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 une modulation de la contribution patronale en fonction du recours aux contrats courts, ce qui permet de cibler le véritable problème.

Le ratio de chaque entreprise sera ainsi comparé au taux moyen de recours aux CDD : si l'entreprise se situe à la moyenne, son taux de contribution reste le taux de contribution de référence. Si elle se situe au-dessus, son taux augmente et à l'inverse, si elle se situe en dessous, son taux diminue.

Il est important de prendre en compte les contrats à durée limitée, lorsque l'on sait qu'ils ne sont pas un tremplin vers l'emploi durable. En France, le taux de transition à trois ans vers l'emploi permanent à temps plein demeure seulement de 20 % : les personnes en CDD accèdent donc difficilement à l'emploi durable.

Ces vingt dernières années, le nombre d'embauche en CDD d'un mois ou moins a triplé. Les CDD très courts représentent aujourd'hui 69 % des embauches hors intérim. Cela favorise les allers-retours entre emploi et chômage.

Alors qu'il y a de plus en plus de CDD, de plus en plus de CDD courts et de moins en moins de stabilité dans l'emploi, ce dispositif présente l'avantage d'inciter à la progression de l'emploi stable en favorisant le recours au CDI et de rallonger la durée des CDD. Les employeurs seraient aussi responsabilisés du fait du paiement d'un éventuel malus. Enfin, il ne pénalise pas les entreprises qui utiliseraient les contrats courts pour des raisons structurelles, dès lors que ceux-ci sont déjà encadrés.