

ASSEMBLÉE NATIONALE

25 mai 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 904)

Non soutenu

AMENDEMENT

N° AS881

présenté par
Mme Petel

ARTICLE 29

Compléter l'alinéa 3 par les mots :

« , des fins de contrats de travail à durée déterminée conclus pour remplacer un salarié absent ou conclus pour pourvoir un emploi saisonnier dans un secteur pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, des fins des contrats de travail visés aux articles L. 432-1 du code de l'action sociale et des familles et L. 222-2-3 du code du sport. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'article 29 du projet de loi consacre le principe selon lequel le taux de contribution de chaque employeur à l'assurance chômage pourra être minoré ou majoré en fonction de plusieurs critères :

- le nombre de fins de contrat, à l'exclusion des démissions ;
- la nature du contrat de travail, sa durée ou le motif de recours à un contrat d'une telle nature ;
- l'âge du salarié ;
- a taille de l'entreprise.

Il est à noter que l'article 30 du texte prévoit que les fins de contrat de travail des intermittents du spectacle n'entreront pas en compte dans la majoration ou la minoration de la contribution employeurs.

Il apparaît cependant indispensable d'introduire de nouveaux cas pour lesquels certaines fins de contrat de travail ne conduiraient pas à moduler la contribution chômage des employeurs.

En effet, certaines modalités de recours à des CDD, de même que la conclusion de certains contrats spécifiques à certains secteurs (nécessairement conclus à durée déterminée), ne devraient pas être prises en compte pour moduler le taux de contribution des employeurs à l'assurance chômage.

Dans certains secteurs d'activité par exemple (aide à domicile, sanitaire social et médico-social), les CDD de remplacement permettent d'assurer la continuité des services auprès des usagers et bénéficiaires. Ils permettent aux employeurs de pallier des événements qui ne découlent pas forcément de l'activité de la structure (maladie, absences diverses). Ces contrats ne devraient donc pas être pris en compte pour majorer la contribution chômage des employeurs.

En outre, les CDD d'usage, qui répondent aux besoins de secteurs bien délimités ainsi que les contrats courts consacrés par la loi pour répondre aux besoins spécifiques dans certains champs d'activité devraient être exonérés de tout malus. Par exemple, les « contrats engagements éducatifs » définis par le code de l'action sociale et des familles et les contrats des « entraîneurs et sportifs professionnels » définis par le code du sport devraient donc être exonérés de malus car ces contrats doivent être conclus, de fait, à durée déterminée.