



# Individualiser l'impôt

pour favoriser l'activité professionnelle des femmes ?

17 Décembre 2013

# Enjeux

- Le rapport Lemièrè sur le travail des femmes préconise notamment l'individualisation de l'impôt pour encourager l'activité féminine.
- Cette idée a été évoquée par Najat Vallaud-Belkacem comme une piste à envisager dans le cadre de la réforme fiscale en préparation.
- Cette déclaration d'intention a suscité de très vives réactions des mères (et notamment des classes moyennes) aussi le MMM France a voulu faire une première évaluation de cette idée et des questions qu'elle pose.

# Sommaire

I – Quelques faits clefs internationaux sur l'individualisation de l'impôt et l'activité féminine

II – Les problèmes majeurs que pourrait poser l'individualisation de l'impôt aux mères et aux parents

III – Quelques pistes pour encourager le taux d'activité des mères

# I – Quelques faits clefs internationaux sur l'individualisation de l'impôt et l'activité féminine

## Deux groupes à étudier parmi les pays de l'OCDE

Ceux qui imposent les couples individuellement :

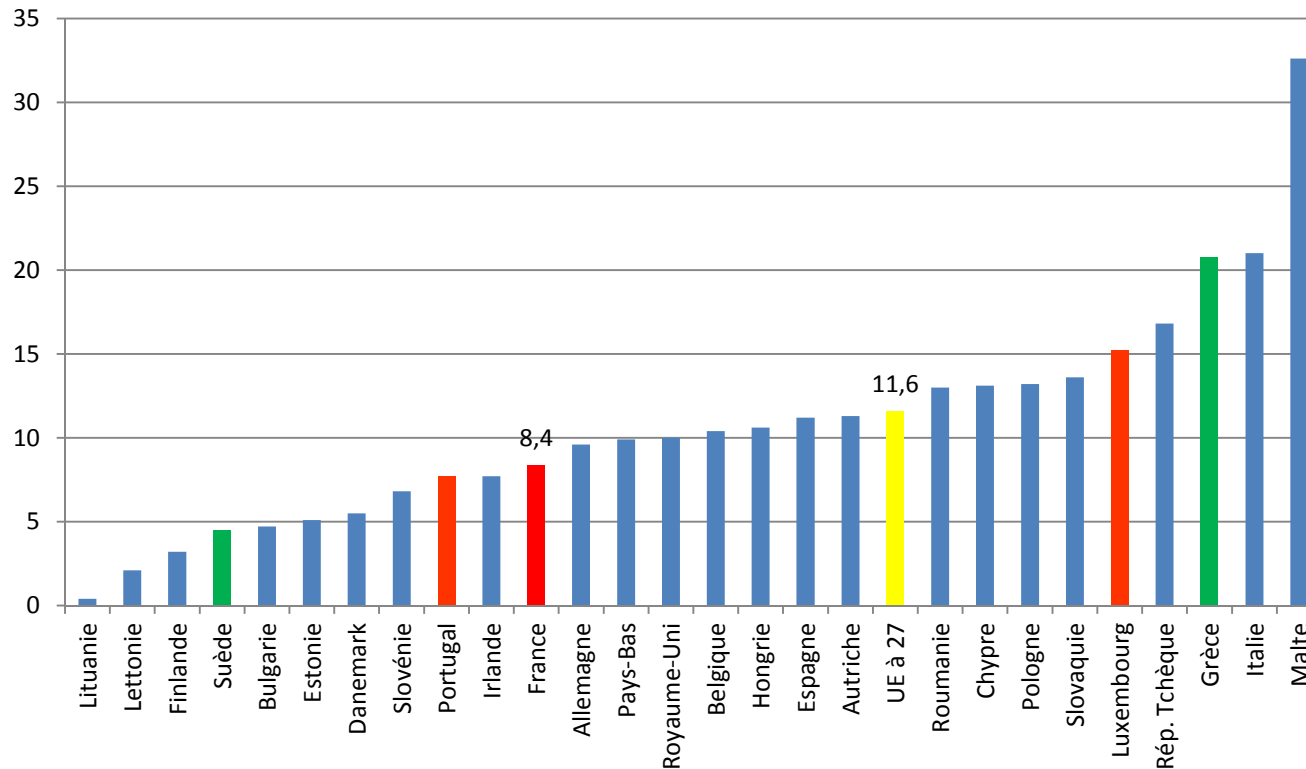
- Canada
- Finlande
- Grèce
- Norvège
- Suède

Ceux qui imposent les couples avec un quotient familial :

- France
- Luxembourg
- Portugal

# 1) Le taux d'activité des femmes n'est pas directement lié au mode d'imposition choisi pour les couples

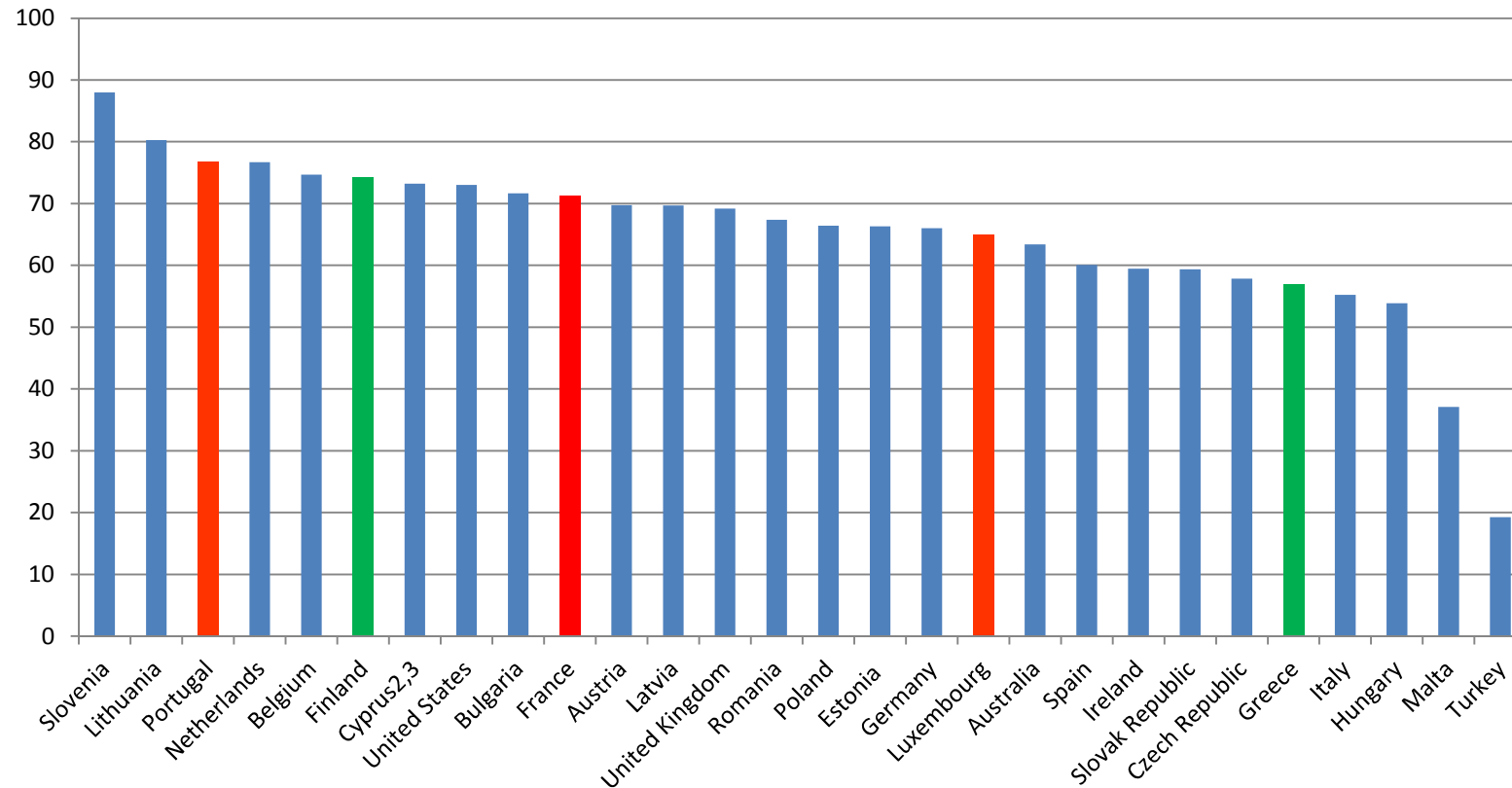
Ecart de taux d'activité entre hommes et femmes entre 15 et 64 ans  
(Source Eurostat 2011)



La Finlande et la Suède qui imposent séparément tous les couples ont des forts taux d'activité féminins mais pas la Grèce qui en fait tout autant. Hors UE, le Canada (5,7%) et la Norvège (3,7) ont un fort taux d'activité féminin, mais pas le Japon (19,9%). La France qui est un des rares pays avec un quotient familial non plafonné a un meilleur taux d'activité féminin que la moyenne européenne.

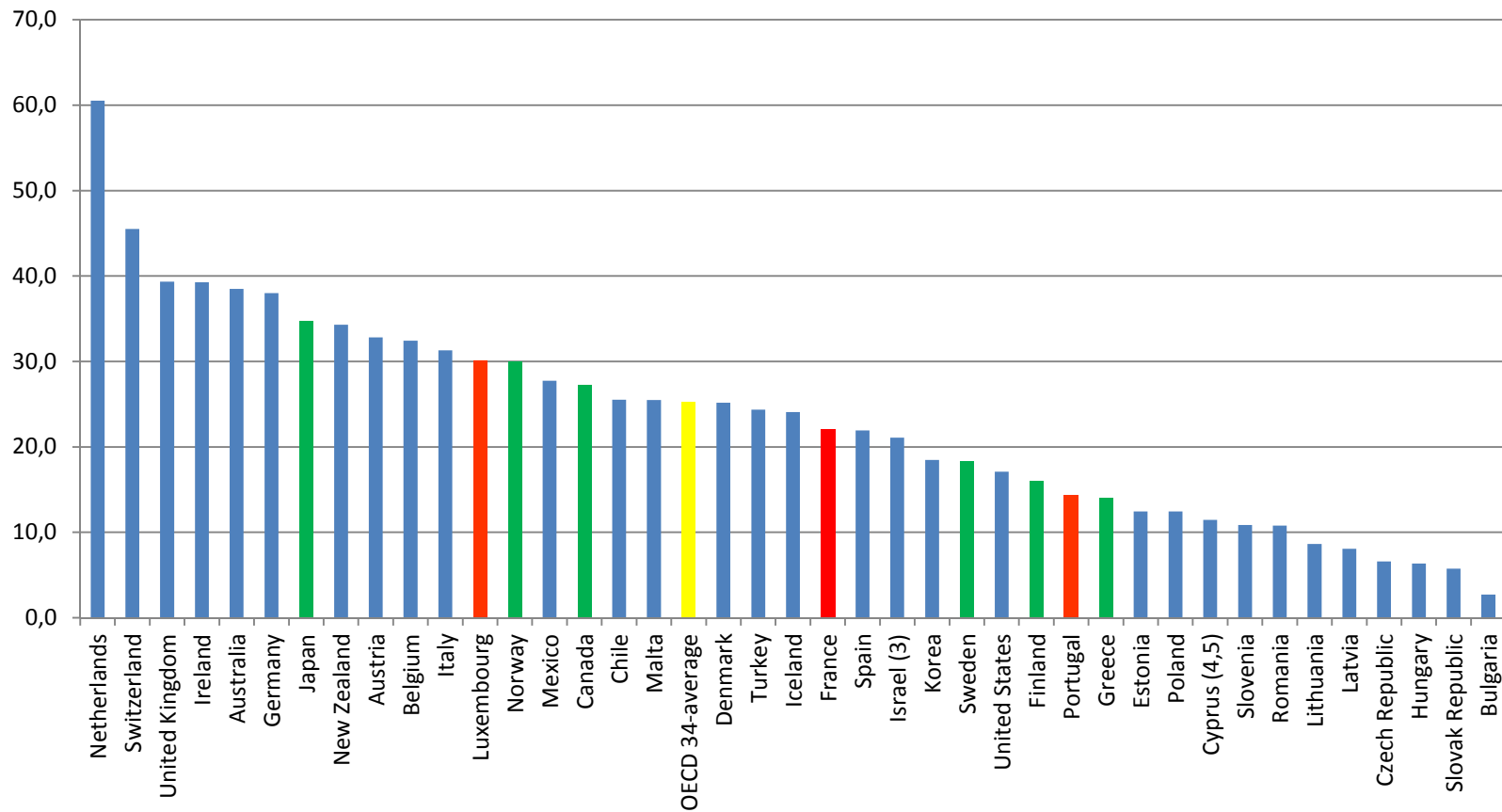
## 2) Le taux d'activité des mères en couple n'est pas non plus directement lié au mode d'imposition choisi

Taux d'activité des mères en couple (OCDE 2007)



### 3) Le mode d'imposition choisi pour les couples ne garantit pas un faible taux de temps partiel féminin

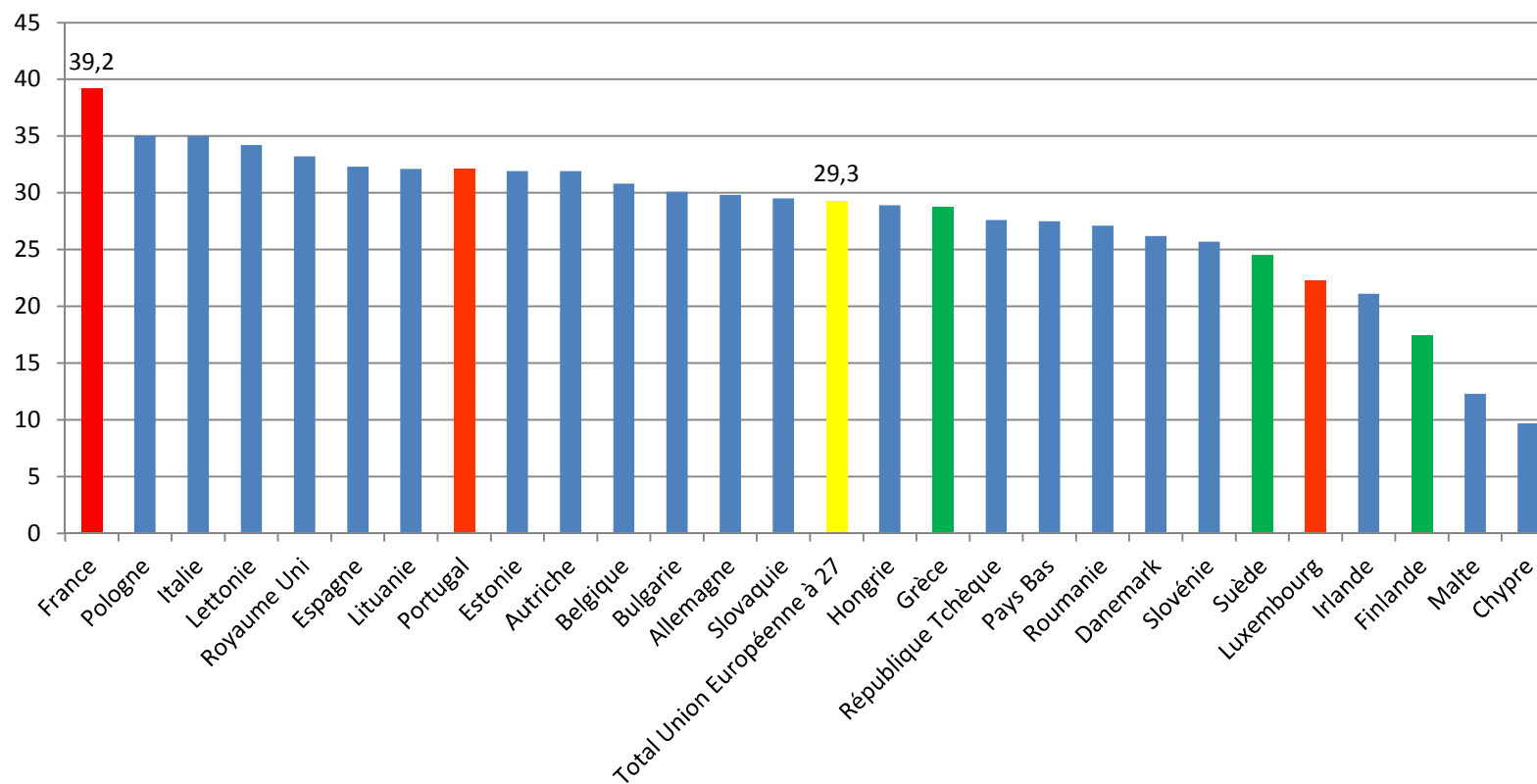
Part des femmes travaillant à temps partiel (moins de 30 heures)  
(Source OCDE 2011)





## 4) Et n'a aucune incidence sur la capacité des femmes à accéder aux postes à responsabilités

Part des femmes parmi les cadres et dirigeants d'entreprise  
(source Eurostats 2008)



II – Les problèmes majeurs  
que l'individualisation de l'impôt  
pourrait poser aux mères  
et aux parents

# 1) La garde des enfants de moins de 3 ans

- En France, 67% des 0-3 ans sont principalement gardés par un parent (parent au foyer, congé parental, temps partiel, parents au chômage, parents à horaires décalés)
- Ceci représente 1.600.000 enfants de moins de 3 ans
- Malgré un développement continu des crèches ces dernières années, celles-ci ne gardent aujourd'hui que 14% des enfants de moins de 3 ans
- 275.000 nouvelles places d'accueil sont prévues dans les 5 prochaines années
- Si la fiscalité encourage les parents à être tous bi-actifs à plein temps, qui gardera tous ces enfants ?

## 2) Et son impact sur le budget de l'Etat

- Une place en crèche coûte à l'Etat quelques 1.200 euros mensuel par enfant.
- Un parent en congé parental ne touche que 388 euros par mois et il garde parfois plus d'un enfant de moins de 3 ans.
- Un parent au foyer garde « gratuitement » ses enfants.
- La théorie voudrait que les taxes et impôts sur le salaire d'une mère à plein temps financent le coût d'une place en crèche. Mais quand le salaire moyen des mères qui optent pour le congé parental à plein temps est de moins de 800 euros par mois, on peut douter de la réalité de cette théorie ! *(Source Caf janvier 2013)*

### 3) La capacité de la France à fournir rapidement les emplois requis

- En France 33% des femmes et 22% des hommes qui vivent dans une famille avec enfants sont inactifs (*source Insee 2012*)
- Une grande partie d'entre eux ont peu de formation ou une longue absence du milieu professionnel. D'autres sont étudiants, chômeurs en fin de droit, à la retraite, malades ou handicapés.
- S'ils devaient tous trouver un emploi demain, et compte-tenu du taux de chômage actuel (en particulier chez les femmes peu diplômées), où trouveraient-ils un emploi ?

## 4) La double peine pour de nombreuses femmes précaires

- Avant même l'arrivée de leurs enfants, de nombreuses femmes (en particulier parmi les moins qualifiées d'entre elles mais également parmi celles issues de l'immigration) peinent à trouver un CDI à temps complet.
- Lorsqu'elles deviennent mères, de nombreuses femmes ayant des petits salaires ou des horaires décalés ne peuvent concilier plein temps professionnel et vie familiale.
- La fiscalité viendra-t-elle accroître l'injustice qui leur est faite en surtaxant toutes celles qui vivent en couple et connaissent ces situations précaires ?

## 5) Une prime réservée aux couples très égaux

- Certains couples ont des activités et des revenus proches. Ils pourraient trouver un avantage à cette réforme.
- Dans bien d'autres familles, les activités des conjoints peuvent être très variées et les revenus diverger. Dans un pays où l'écart de salaire moyen entre hommes et femmes est de 27%, nombre de couples vivent ces écarts de revenus et seraient de fait pénalisés par la réforme, injustice supplémentaire faite à ces femmes déjà moins rémunérées pour leur travail.
- Le chiffre de 4% d'écart de salaires moyen au sein des couples bi-actifs à plein temps a été évoqué à plusieurs reprises récemment : nous sommes preneuses de sa source précise. S'il est avéré, notre constat sur le terrain montre que les écarts types doivent être importants car nombre de familles vivent des écarts très significatifs (homme-femme mais parfois aussi femme-homme)
- Le rapport Lemière indique que 60% des familles connaîtraient une hausse d'impôt si l'individualisation de l'impôt était mise en place.

## 6) Une sanction rétro-active pour les retraitées

- Les mères sont majoritairement très pénalisées à l'heure de leur retraite pour le temps qu'elles ont passé à élever leurs enfants.
- Alors que les femmes actives subissent un écart de salaire de 27% vs les hommes, les retraitées en ont un – réversion comprise – de 40%.
- Pénaliser fiscalement celles qui ont encore leur conjoint ne peut être considéré comme un progrès vers plus d'égalité entre les hommes et les femmes.



# III – Quelques pistes pour faire progresser le taux d'activité des mères

# De nombreuses initiatives positives sont en cours ou en projet

- Encourager les filles à s'intéresser à tous types de carrières sans « clichés » et en particulier aux métiers plus rémunérateurs : « *on vous paiera mieux pour vous occuper de l'argent des gens que de leurs enfants* »
- Développer les modes de garde
- Mieux accompagner les femmes inactives qui souhaitent reprendre un emploi
- Mieux prendre en compte les acquis de l'expérience



Le MMM France se réjouit de ces initiatives et suggère quelques pistes complémentaires

# 1) Résoudre l'équation

frais de garde - salaire du 2<sup>ème</sup> parent > 0

- De même que le RSA est un progrès vs le RMI en laissant à tout salarié un intérêt à reprendre et développer une activité professionnelle, il serait souhaitable que toute mère/parent, même modeste ait un intérêt financier à travailler.
- Or à ce jour, 3 points freinent l'activité des mères les plus modestes:
  - Elles n'ont pas toujours la possibilité d'avoir accès à un mode de garde.
  - Les frais de garde (crèche ou ass. mat) sont proportionnels aux revenus du foyer et non à ceux du 2<sup>ème</sup> parent...ainsi si l'un gagne correctement sa vie et pas l'autre, il n'y a aucun intérêt à aller travailler pour gagner rien ou presque rien.
  - Lorsqu'il s'agit d'une garde par une assistante maternelle, l'avance des frais de garde (même s'ils sont en grande partie remboursés dès le mois suivant par la Paje) freine certaines mères qui ont l'impression que « toute leur paie y passe ». Idem pour certains couples avec la garde partagée qui ne donne accès à des réductions qu'en année n+1 (avance de trésorerie).



- Réfléchir à une modulation des frais de garde en fonction du salaire du « 2<sup>ème</sup> » parent pour les couples (pour les petits salaires).
- Réfléchir à une meilleure déduction des frais de garde des revenus imposables des ménages (pour les classes moyennes).
- Pour les assistantes maternelles, un système de chèque permettant de ne déboursier que le « reste à charge » pour les familles modestes serait bénéfique.
- Faciliter l'accès à la garde partagée pour les classes moyennes (mise en relation des familles + avance sur réduction d'impôt).

## 2) Mieux accompagner les bénéficiaires du CLCA qui ne sont pas en congé parental

- Près de 50% des bénéficiaires du CLCA à taux plein ne sont pas en congé parental : elles étaient au chômage, en CDD ou en intérim au moment de la naissance de leur enfant (*source DREES janvier 2010*).
- Le projet de loi d'égalité homme-femme propose des avancées pour ces femmes.



Il nous semble qu'un entretien spécifique chez Pôle Emploi à la fin de leur congé maternité serait utile pour mieux évaluer avec elles :

- leur souhait de retravailler rapidement ou seulement à l'entrée à l'école de leur enfant
- leur risque professionnel si elles restent pendant 3 ans hors de l'emploi (ce risque est variable selon leur diplôme, leur expérience et leur secteur professionnel = les informer tout en les laissant libres)
- les stratégies possibles pour celles qui envisagent une reconversion ou une formation (certaines pourraient utiliser la période « au foyer » pour se reconvertir utilement)

### 3) Ouvrir des perspectives aux salariés à temps partiel

- Choisi ou subi, le temps partiel est souvent une trappe qui conduit une partie des femmes à l'inactivité, notamment car :
  - Il est difficile de changer d'entreprise à temps partiel = plus difficile d'évoluer = plus de risque d'abandon notamment en cas de problème.
  - Le temps partiel est rarement vu par l'employeur comme une période transitoire (or bien des femmes pourraient reprendre à plein temps après quelques années de temps partiel, notamment quand leurs enfants ont grandi).
  - Des discriminations sont courantes à l'égard des salariés à temps partiel dont les performances sont moins reconnues et qui sont moins augmentés (constat qualitatif qui mérite d'être confirmé quantitativement).



- Réfléchir à de meilleures possibilités de mobilité pour les salariés à temps partiel.
- Réfléchir à mieux ouvrir les perspectives de reprise à plein temps (« right to ask » à l'anglaise).

## 4) Identifier les parents qui prennent un congé parental « faute de mode de garde »

- Si la majorité des parents qui prennent un congé parental le font par choix, plus d'1/3 d'entre eux le font par défaut, et en particulier lorsqu'ils ne trouvent pas un mode de garde adéquat.



- Ces parents là doivent être identifiés.
- Ils doivent rester dans la « file d'attente » si un mode de garde se crée ou se libère.
- Ils doivent pouvoir reprendre leur travail s'ils trouvent un mode de garde sans attendre la fin officielle du congé parental (problème des 1 an renouvelable).

## 5) Ne pas compliquer l'organisation des couples qui ne peuvent pas partager le congé parental

- Si elle est votée en janvier prochain, la réforme du CLCA incluse dans le projet de loi d'égalité homme-femme raccourcira les allocations de congé parental pour les parents qui n'auront pas partagé ce congé et n'auront trouvé ni place en crèche, ni place à l'école.
- Or certaines familles ne pourront objectivement pas partager le congé parental (artisans, commerçants, profession libérales, familles ayant un différentiel de salaire entre les deux parents,...). Ne pas pouvoir partager ne leur garantit pas de trouver une place en crèche ou à l'école. Ce serait particulièrement injuste de laisser ces familles sans solution, notamment pour les plus modestes d'entre elles.



Reconnaître de fait que certaines familles ne pourront pas partager le congé parental. Fixer par décret (ce qui permet un pilotage annuel fin) les conditions exactes qui permettent à certaines familles d'être exonérées du partage du congé.





## 6) Une réflexion à mener sur l'accès au mode de garde

Au-delà du développement des modes de gardes variés, une rationalisation de l'accès aux modes de garde est à réfléchir :

- Les parents ont divers interlocuteurs : Mairie (crèches), PMI (assistantes maternelles), système D (garde partagée)
- Le site monenfant.fr est un progrès mais reste mal rempli dans plus de la moitié des villes et sans information sur la disponibilité des places dans 100% des cas (alors que des places vides existent !)



Un meilleur accompagnement global des familles dans leur recherche de mode de garde et une réflexion sur le « reste à charge » pour les familles serait utile ainsi qu'une information + transparente.

# 7) Encourager les entreprises pionnières qui innovent en matière de flexibilité du travail



Horaires flexibles



Lutte contre le présentisme



Formation des managers



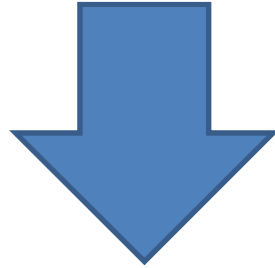
Développement du télétravail



Crèches et services d'entreprise



Lutte contre les stéréotypes



Toutes ces pratiques  
doivent être encouragées  
et tout particulièrement  
celles qui favorisent  
la responsabilisation du salarié  
et la flexibilité