

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

19 janvier 2018

ETAT SERVICE SOCIÉTÉ DE CONFIANCE - (N° 575)

Commission	
Gouvernement	

Retiré

**AMENDEMENT**

N° 910

présenté par

M. Lurton, M. Brun, M. Le Fur, M. Cinieri, M. Cordier, M. Bazin, M. Hetzel, M. Reda,  
Mme Louwagie, M. Quentin, Mme Lacroute, Mme Valérie Boyer, M. Vialay et Mme Bazin-  
Malgras

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 8, insérer l'article suivant:**

L'article L. 3123-9 du code du travail est abrogé.

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Les règles du temps partiel sont très rigides. Conçues pour offrir des garanties aux conditions d'emploi des salariés, elles sont d'une telle rigidité qu'elles exposent l'entreprise à un risque juridique important, laquelle peut légitimement hésiter à employer à temps partiel et qu'elles font perdre des chances d'emplois ou de rémunérations supplémentaires à de nombreux demandeurs d'emploi ou à des salariés déjà en temps partiel.

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée légale de travail de trente-cinq heures par semaine. Les heures complémentaires (heures réalisées au-delà de la durée prévue au contrat à temps partiel) ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accompli par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale de travail.

Il résulte de cette définition que, dès lors que le temps de travail d'un salarié à temps partiel dépasse cette durée légale de trente-cinq heures de travail par semaine, l'employeur est exposé à une requalification du contrat de travail en contrat de travail à temps plein. Faute de pouvoir atteindre ou dépasser cette durée plafond, les employeurs ne proposent pas d'heures complémentaires au-delà de trente-cinq heures par semaines à leur salariés à temps partiel sous peine de risques juridiques. Il en résulte une perte de rémunération pour certains salariés à temps partiels qui pourraient se voir proposer des heures en sus de celles prévues à leur contrat.

la réglementation doit pouvoir supprimer ce plafond de trente-cinq heures par semaine à la réalisation d'heures complémentaires pour l'emploi des salariés à temps partiel, offrant ainsi une possibilité de meilleure rémunération pour le salarié et une sécurité juridique pour l'employeur.