



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

travail à temps partiel

Question écrite n° 33484

Texte de la question

M. François Baroin attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité sur la situation des personnes embauchées en contrat à temps partiel. En vertu de l'article L. 212-4-3 du code du travail ces personnes peuvent se voir imposer une modification de leurs horaires, sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. N'ayant pas d'horaires fixes et bien que la loi les y autorise, elles ne peuvent donc que très rarement cumuler deux emplois à temps partiel, dans la limite du nombre d'heures légal de travail, ce qui signifie que le salaire de ces salariés ne peut être augmenté. Cette situation semble concourir à un accroissement de la précarité de l'emploi, ainsi qu'à une diminution du pouvoir d'achat. Il lui demande quelles mesures peuvent être envisagées pour remédier à cette flexibilité des horaires de l'emploi à temps partiel.

Texte de la réponse

L'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville a été appelée sur les difficultés que peuvent rencontrer les salariés travaillant à temps partiel pour cumuler deux emplois à temps partiel et sur les solutions envisagées pour remédier à la flexibilité de leurs horaires. Au cours de ces derniers mois, le Gouvernement a réaffirmé sa volonté d'améliorer la qualité et la rémunération des emplois à temps partiel à l'occasion de travaux menés sur le thème de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes et qui ont donné lieu à une conférence sociale tripartite le 26 novembre 2007. Lors de cette conférence, le ministre en charge du travail a annoncé un certain nombre de mesures s'inscrivant à la fois en faveur de l'égalité salariale et d'un temps partiel « choisi » et non plus « subi ou éclaté ». La volonté du Gouvernement a été clairement affichée de mener une étude sur les causes structurelles du recours au temps partiel « subi ou éclaté » et de trouver des réponses aux questions relatives notamment à l'amplitude horaire, à la multi-activité et aux groupements d'employeurs ou la polyvalence des salariés à temps partiel. Le Gouvernement entend poursuivre les travaux menés pour améliorer la qualité des emplois à temps partiel et leur rémunération notamment en privilégiant les concertations avec les partenaires sociaux qui peuvent, s'ils le souhaitent, engager de nouvelles négociations de branche sur le sujet du travail à temps partiel notamment sur : la non-discrimination à l'égard des salariés à temps partiel ; l'amélioration de la qualité des emplois à temps partiel ; le développement du travail à temps partiel entouré de garanties suffisantes et d'un certain niveau de flexibilité, tant pour les salariés que pour les employeurs. La législation actuelle prévoit que lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec une période d'activité fixée chez un autre employeur. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié. S'agissant de la négociation de branche sur ce thème, des accords conclus en 2008 illustrent la volonté des partenaires sociaux de poursuivre la négociation de modalités spécifiques en matière de temps partiel afin notamment de privilégier un « temps partiel choisi » et de favoriser la négociation d'entreprise en la matière. Ainsi, des accords négociés

dans la branche des commerces de quincaillerie et dans la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire prévoient des dispositions sur le temps partiel et se donnent comme objectif en la matière de réduire le temps partiel « subi » et de favoriser plus particulièrement un temps partiel dit « choisi ». Ces accords prévoient de nombreuses garanties dont l'égalité de traitement, la priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein ainsi que des durées maximales pour les coupures dans la journée et définissent un certain nombre de voies d'amélioration de la qualité du travail à temps partiel dans des secteurs comme le commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire qui compte environ 35 % de salariés à temps partiel dont 89 % d'entre eux sont des femmes. Enfin, la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat permet de faire bénéficier des mesures d'exonération contenues dans cette loi les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel, c'est-à-dire les heures effectuées au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. La condition imposée est que les heures complémentaires accomplies de manière régulière soient intégrées à l'horaire contractuel de travail pendant une durée minimale de six mois.

Données clés

Auteur : [M. François Baroin](#)

Circonscription : Aube (3^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 33484

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, relations sociales, famille et solidarité

Ministère attributaire : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 21 octobre 2008, page 8992

Réponse publiée le : 26 mai 2009, page 5184