



ASSEMBLÉE NATIONALE

10ème législature

Travail a temps partiel

Question écrite n° 45439

Texte de la question

M. Denis Jacquat demande a M. le ministre du travail et des affaires sociales si, dans le cadre du travail a temps partiel, la pratique exceptionnelle qui consisterait a prevenir le salarie, sans respecter le delai de « prevenance » de sept jours, est licite, dans la mesure ou le salarie accepte cette modification, et ou une copie de cette modification serait envoyee a l'inspection du travail a posteriori. En effet, le code du travail, dans son article L. 212-4-3, stipule que « le contrat des salaries a temps partiel mentionne la duree hebdomadaire ou, le cas echeant, mensuelle prevue, ainsi que la repartition de la duree du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ». Il soumet le cas d'une entreprise, n'ayant pas de representation syndicale, qui peut etre amenee, de facon exceptionnelle, a modifier le jour non travaille sans pouvoir le faire, comme le prévoit la loi dans le meme article, au moins sept jours auparavant. Il souhaiterait connaitre les droits dans ce cas precis.

Texte de la réponse

Ainsi que le mentionne l'honorable parlementaire, l'alinéa 4 de l'article L. 212-4-3 du code du travail prévoit expressément que la modification éventuelle de la repartition des heures de travail des salaries a temps partiel doit etre notifiée aux interesses sept jours au moins avant la date a laquelle cette modification doit intervenir. Ce delai ne peut etre supprime mais peut, conformément a l'alinéa 7 de l'article L. 212-4-3, etre porte a un minimum de trois jours ouvres par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. Les entreprises qui n'ont pas de representation syndicale peuvent neanmoins conclure de tels accords dans les conditions definies par l'article 6 de la loi no 96-985 du 12 decembre 1996 relative au developpement de la negociation collective. Cet article, qui met en oeuvre les mecanismes experimentaux prevus par l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 relatif a la politique contractuelle, permet la negociation d'accords collectifs dans les entreprises depourvues de delegues syndicaux, avec des salaries mandates a cet effet. L'article 6 susvisé prévoit, en effet, les modalites experimentales de conclusion de ces accords d'entreprise, dans des conditions qui devront etre fixees par des accords de branche. Dans l'attente de la mise en oeuvre de ces accords de branche, des accords d'entreprise peuvent, le cas echeant, etre signes par un salarie mandate par une organisation syndicale sur le fondement de la jurisprudence de la Cour de cassation anterieure a l'accord du 31 octobre 1995 et a la loi du 12 novembre 1996, qui ouvre la possibilite d'un mandatement dans les entreprises ne remplissant pas les conditions legales pour avoir des delegues syndicaux.

Données clés

Auteur : [M. Jacquat Denis](#)

Circonscription : - UDF

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 45439

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : travail et affaires sociales

Ministère attributaire : travail et affaires sociales

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 25 novembre 1996, page 6109

Réponse publiée le : 3 février 1997, page 595