



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

travail à temps partiel

Question écrite n° 860

Texte de la question

M. Jean-Pierre Kucheida appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur le projet d'avis du Conseil économique et social relatif au travail à temps partiel. En effet, il apparaît que son recours croissant « n'a guère favorisé le temps choisi » et « a plutôt accru les contraintes pesant sur les salariés ». Ainsi, dans la majorité des cas, le travail à temps partiel reste subi et demeure considéré par les salariés concernés comme un chômage non indemnisé. Pour remédier à cette situation, le CES préconise de donner aux travailleurs à temps partiel des droits équivalents à ceux des salariés à temps plein et recommande au Gouvernement la ratification par la France de la convention n° 175 de l'Organisation internationale du travail, adoptée le 24 juin 1994. Il recommande, notamment de leur étendre le bénéfice des prestations maladie en deçà des seuils actuels, des frais de transport et de restauration ainsi que la rémunération du temps passé en formation. Il serait nécessaire selon le CES de favoriser l'accès des salariés à temps partiel au temps plein et de les autoriser à effectuer un autre emploi rémunéré.

Texte de la réponse

Les services du ministère de l'emploi et de la solidarité examinent actuellement, en concertation avec les autres ministères concernés, l'avis qui a été rendu par le conseil économique et social en matière de travail à temps partiel afin d'étudier les mesures qui seraient susceptibles d'être adoptées à la suite de cet avis. Il est à noter qu'en l'état actuel, plusieurs dispositifs visent déjà à améliorer les garanties des salariés travaillant à temps partiel. Ainsi l'accès des salariés à temps partiel au temps plein est facilité par l'article L. 212-4-5 du code du travail qui indique que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Par ailleurs aucune disposition du code du travail ne fait obstacle à ce qu'un salarié à temps partiel occupe un autre emploi salarié, dans la limite des durées maximales de travail autorisées par la loi. Pour se développer dans un sens favorable à l'emploi, le temps partiel doit répondre au désir de qualité de vie des salariés et aux besoins d'efficacité des entreprises. Il importe donc que son image soit améliorée auprès des salariés : de meilleures garanties doivent leur être données en terme d'accès volontaire au temps partiel, de régularité de leurs horaires de travail, d'égalité d'accès aux promotions et aux carrières par rapport aux salariés à temps plein et, plus globalement, d'intégration à la vie de l'entreprise. La négociation collective est le moyen le plus efficace pour développer de véritables garanties. Parmi les branches ayant signé récemment un accord en matière d'aménagement du temps de travail, dix ont prévu des dispositifs particuliers sur le travail à temps partiel contenant des mesures plus favorables que la législation actuelle (industrie de la conserve, magasins de vente d'alimentation et d'approvisionnement général, bijouterie-joaillerie-orfèvrerie, services de l'automobile, industrie métallurgique et minière, transformation des matières plastiques, eaux embouteillées-boissons rafraîchissantes sans alcool-bière, commerce en gros de viandes, industrie de la biscoterie-biscuiterie, industrie laitière). La plupart de ces accords prévoit des durées minimales de travail à temps partiel dans la journée ainsi qu'une limitation du nombre de coupures dans la journée. Certains de ces accords prévoient des garanties telles

que des durées de travail minimales hebdomadaires, mensuelles ou annuelles, des clauses relatives à la protection sociale des salariés à temps partiel, notamment par le maintien de l'assiette des cotisations de retraite sur la base du salaire à temps plein ou des clauses relatives au calcul des indemnités de licenciement et de départ en retraite sur la base d'un salaire à temps plein. Enfin, au plan européen, un accord cadre sur le travail à temps partiel du 6 juin 1997 reprenant les grandes lignes de la convention OIT n° 175 du 24 juin 1994 relative au temps partiel a été entériné par les trois principales organisations de syndicats et d'employeurs au niveau européen (la CES, le CFEP et l'UNICE). L'accord pose le principe de la non-discrimination entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps complet. Il préconise également l'élimination des obstacles au développement du travail à temps partiel et donne un rôle majeur aux partenaires sociaux dans la maîtrise et le contrôle de cette forme de travail. En application de la procédure prévue par le protocole social du traité de Maastricht, la commission a établi une proposition de directive du Conseil afin que celui-ci en rende les termes contraignants.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Pierre Kucheida](#)

Circonscription : Pas-de-Calais (12^e circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 860

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 7 juillet 1997, page 2297

Réponse publiée le : 6 octobre 1997, page 3319