



ASSEMBLÉE NATIONALE

9ème législature

Travail a temps partiel

Question écrite n° 4598

Texte de la question

M Claude Biriaux attire l'attention de M le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sur le développement du temps partiel. Si dans certains secteurs, notamment les banques, les assurances, les grandes entreprises, ce mode de travail est relativement fréquent, en revanche il semble que des difficultés existent en ce qui concerne sa mise en place dans la fonction publique notamment où les demandes sont souvent ou refusées ou non renouvelées. D'autre part, craignant un coût salarial plus élevé et une désorganisation du travail, beaucoup d'entreprises hésitent à embaucher des salariés à temps partiel, alors que ce mode de travail serait une solution possible face à la montée du chômage. Il lui demande donc quelles mesures il envisage de prendre pour développer le travail à temps partiel sans que les entreprises employeurs en subissent les effets pervers, particulièrement financiers.

Texte de la réponse

Reponse. - L'attention de l'honorable parlementaire est attirée sur le fait que des règles spécifiques s'appliquent aux fonctionnaires, qui relèvent de la compétence du ministère de la fonction publique et que la réponse qui lui est apportée ne peut que concerner les établissements soumis à la réglementation du travail (livre II du code du travail). Les dispositions de la loi du 3 janvier 1991 ont marqué la volonté du législateur de favoriser le développement de cette forme d'emploi en consacrant un droit au travail à temps partiel choisi, à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés et en assouplissant les conditions de l'activité réduite dans le cadre du congé parental. Deux objectifs sont poursuivis : la création d'emplois, consécutive à la transformation d'emplois à temps plein en emplois à temps partiel à la demande des salariés ; la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale et sociale. Les conditions de mise en place de ce droit nouveau, et notamment les motifs susceptibles d'être invoqués par l'employeur pour refuser, doivent être fixées par convention collective de branche ou accord étendu. Le choix d'une négociation de branche correspond au souhait de conserver une homogénéité de situation entre entreprises d'une même branche, dans ce domaine, et d'éviter ainsi des phénomènes d'inégalité.

Données clés

Auteur : [M. Birraux Claude](#)

Circonscription : - Union du Centre

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 4598

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : travail, emploi et formation professionnelle

Ministère attributaire : travail, emploi et formation professionnelle

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 24 octobre 1988, page 2990