

N° 4

# SÉNAT

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1980-1981

Annexe au proces-verbal de la séance du 7 octobre 1980.

## PROJET DE LOI

DÉCLARÉ D'URGENCE

*relatif au travail à temps partiel,*

PRÉSENTÉ

AU NOM DE M. RAYMOND BARRE,  
Premier Ministre,

PAR M. JEAN MATTEOLI,  
Ministre du Travail et de la Participation.

(Renvoyé à la Commission des Affaires sociales sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

## EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

Les travailleurs à temps partiel représentaient en 1975, date la plus récente à laquelle les statistiques internationales sont comparables, 5,7 % des salariés en France et 9,3 % dans l'ensemble des pays de la Communauté économique européenne. Dans la population salariée féminine, la part des travailleurs à temps partiel était respectivement en France et en Europe de 12,2 % et de 23,7 %.

Pourtant, il existe une demande potentielle d'emploi à temps partiel. Or, les emplois que le demandeur de temps réduit est susceptible de trouver lui sont offerts en nombre limité.

La loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973 a déjà posé un certain nombre de principes réglementant le travail à temps partiel. Elle dispose notamment qu'en matière de sécurité sociale, l'application de ces horaires ne peut avoir pour effet d'aggraver pour un même poste de travail ou pour un même emploi la charge supportée par les employeurs au titre des cotisations patronales de sécurité sociale. Mais cette réglementation prévoit un mode d'application qui s'est révélé difficile à mettre en œuvre.

En matière de législation du travail, elle ne pose que le principe du décompte de l'ancienneté pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

En outre, des conditions restrictives limitent l'application de ces deux dispositions (durée comprise entre vingt et trente heures notamment). Ces conditions ayant été introduites dans le code du travail, elles ont été trop souvent interprétées comme des limites à la pratique du travail à temps partiel en général.

Au surplus, la loi du 27 décembre 1973 ne s'applique que pour les transformations de postes à temps plein en postes à temps partiel équivalents, de sorte que le nombre d'entreprises ayant demandé à bénéficier du remboursement de l'excédent de cotisations qu'elles avaient versé est extrêmement réduit (environ cinquante en 1978).

De façon générale, un certain nombre de contraintes particulières sont imposées aux employeurs et aux salariés qui souhaitent avoir recours au temps partiel.

Les employeurs supportent des coûts supérieurs, à nombre d'heures égal, à ceux qu'entraînent les travailleurs à temps complet, en matière de cotisations de sécurité sociale et des contraintes spécifiques pour les obligations imposées par la législation du travail, notamment lorsqu'elles concernent les entreprises dépassant un certain effectif de salariés. En outre, la pratique du travail à temps partiel implique une organisation plus complexe, avec les surcoûts que cela suppose.

De leur côté, les salariés craignent que ce type d'emplois ne comporte une insuffisance de garanties légales et conventionnelles.

C'est pour ces raisons que le Gouvernement a estimé souhaitable de procéder à l'étude d'un nouvel aménagement du régime du travail à temps partiel, tendant à instaurer une véritable neutralité de la législation à l'égard de ce type d'emploi.

Les dispositions envisagées, qui font l'objet du présent projet de loi, prévoient en premier lieu une remise en ordre des textes législatifs qui sépare les règles applicables en matière de sécurité sociale, d'une part, et de droit du travail, d'autre part.

Elles prévoient que les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes droits légaux et conventionnels que les titulaires d'un emploi à temps complet, leur rémunération étant proportionnelle. La règle relative au décompte de l'ancienneté est généralisée à l'ensemble des salariés à temps partiel.

En outre, le projet de loi prévoit que le contrat de travail mentionne la durée du travail des intéressés ainsi que les conditions dans lesquelles sa répartition est établie.

Il donne aux salariés une priorité de passage au temps partiel ou au temps complet au sein de leur entreprise dans un emploi de même catégorie que le leur.

Il tend également à adapter aux emplois à temps partiel des dispositions qui ont été conçues pour une activité à plein temps. Ainsi, le mode de détermination de l'effectif des entreprises pour l'application des règles du droit du travail soumises à une condition de seuil devra être précisé lorsque le temps partiel y est pratiqué, à l'exception des règles relatives à la représentation du personnel et à l'exercice des droits syndicaux.

Enfin, le projet de loi doit permettre une complète neutralité de l'emploi de salariés à temps partiel au regard du montant des cotisations de Sécurité sociale payées par les entreprises.

Dans ce but, il tend à éliminer le surcroît de cotisations qui résulte, pour les entreprises employant des salariés à temps partiel, de l'existence d'un plafond unique. Il est ainsi prévu que les conditions d'application des modalités particulières de calcul de ces cotisations soient très sensiblement assouplies. Sont, en conséquence, supprimées les procédures contraignantes et les dispositions restrictives portant sur la définition du temps partiel que contient l'actuelle réglementation.

En outre, les entreprises ne seront plus remboursées en fin d'année des excédents de cotisation, mais exonérées de leur versement.

## PROJET DE LOI

Le Premier ministre,

Sur le rapport du Ministre du Travail et de la Participation,

Vu l'article 39 de la Constitution,

Décète :

Le présent projet de loi relatif au travail à temps partiel, délibéré en Conseil des Ministres après avis du Conseil d'Etat (Commission permanente), sera présenté au Sénat par le ministre du Travail et de la Participation qui est chargé d'en exposer les motifs et d'en soutenir la discussion.

### Article premier.

Au chapitre II du titre premier du livre II du Code du travail, les termes « Section première. — § 1<sup>er</sup>. — Dispositions générales » sont remplacés par la mention « Section première. — Dispositions générales ».

Les mots « § 2. — Aménagement du temps de travail » sont remplacés par les termes « Section II. — Aménagement du temps de travail », et « § 1. — Horaires individualisés ».

Après l'article L. 212-4-1, est ajoutée la mention : « § 2. — Travail à temps partiel ».

Les sections II, III et IV du même chapitre deviennent les sections III, IV et V.

### Art. 2.

Les articles L. 212-4-2 à L. 212-4-4 du Code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Art. L. 212-4-2. — Des horaires de travail à temps partiel, inférieurs à la durée normale de travail dans l'établissement, peuvent être pratiqués après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

« Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits accordés par la loi et les conventions collectives aux salariés occupés à temps complet, sous réserve d'adaptation prévue par un accord collectif en ce qui concerne les droits conventionnels.

« Leur rémunération est proportionnelle à la part de l'horaire normal qui est effectuée par les intéressés, dans la limite de la durée légale du travail.

« L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

« Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet. »

« *Art. L. 212-43.* — Le contrat de travail des salariés à temps partiel mentionne la durée hebdomadaire du travail, ainsi que les conditions dans lesquelles sa répartition est établie.

« Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée fixée dans le contrat de travail dans les limites prévues par celui-ci ou par un accord collectif.

« Des décrets en Conseil d'Etat déterminent, en tant que de besoin, les mesures d'application des articles L. 212-41 à L. 212-43 ».

« *Art. L. 212-44.* — Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les salariés à temps partiel entrent en compte dans l'effectif du personnel des entreprises ou établissements dont ils relèvent, en vue de l'application à ces entreprises ou établissements des obligations subordonnées par la législation du travail à des conditions d'effectif minimum de salariés. Toutefois, les mesures d'adaptation prévues dans ce décret ne peuvent avoir d'effet à l'égard des dispositions concernant la représentation du personnel et l'exercice des droits syndicaux. »

« *Art. L. 212-45.* — Les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans la même entreprise bénéficient d'un droit de priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que la leur. »

### Art. 3.

Les employeurs qui appliquent les horaires à temps partiel bénéficient, pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale assises sur les rémunérations retenues dans la limite du plafond, d'un abattement d'assiette lorsque :

1° La durée du travail mentionnée au contrat de travail est inférieure à la durée du travail pratiquée dans l'établissement, soit par la catégorie professionnelle de l'emploi considéré, soit, à défaut, par la majorité du personnel ;

2° La rémunération du poste à temps plein correspondant est supérieure au plafond de la Sécurité sociale. A défaut de poste à temps plein correspondant, la rémunération de chaque poste à temps partiel, rapportée à l'heure, doit être supérieure au plafond horaire de la Sécurité sociale.

L'abattement d'assiette est destiné à compenser la différence entre, d'une part, les cotisations patronales dues pour l'emploi des salariés à temps partiel concernés et, d'autre part, les cotisations qui seraient dues pour les salariés à temps plein effectuant le travail correspondant.

Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

### Art. 4.

A chaque échéance de versement des cotisations patronales, l'employeur procède à titre provisionnel et sous réserve de régularisation en fin d'exercice, à l'abattement d'assiette mentionné à l'article 3 ci-dessus.

Un arrêté du Ministre chargé de la Sécurité sociale fixe les conditions d'application du présent article.

### Art. 5.

Les dispositions des articles 3 et 4 ci-dessus sont applicables sous réserve des dispositions particulières en vigueur :

1° Pour les salariés ou assimilés dont l'emploi donne lieu à des taux, assiettes ou montants spécifiques de cotisations, en application des articles L. 121 du Code de la Sécurité sociale et 13, alinéa 3, de l'ordonnance n° 67-706 du 21 août 1967 ;

2° Pour les salariés ou assimilés dont l'emploi régulier et simultané par plusieurs employeurs entraîne, quant au calcul des cotisations, un fractionnement entre lesdits employeurs du plafond fixé pour l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Les dispositions des articles 3 et 4 ci-dessus ne s'appliquent pas aux personnels intérimaires des entreprises de travail temporaire ni aux salariés concernés par des mesures de réduction d'horaire ouvrant droit à une indemnisation au titre du chômage partiel.

Art. 6.

L'article 19 de la loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973 est abrogé.

Fait à Paris, le 30 septembre 1980.

*Signé* : RAYMOND BARRE.

Par le Premier Ministre,

Le Ministre du Travail et de la Participation,

*Signé* : Jean MATTEOLI.