

N° 64

SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1980-1981

Annexe au procès-verbal de la séance du 29 octobre 1980.

RAPPORT

FAIT

*Au nom de la Commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi,
déclaré d'urgence, relatif au travail à temps partiel.*

Par M. Jean GRAVIER

Sénateur.

(1) *Cette commission est composée de* : MM. Robert Schwint, *président* ; André Rabineau, Victor Robini, Louis Boyer, Jean Chérioux, *vice-présidents* ; Roger Lise, Jacques Bialski, Hubert d'Andigné, Hector Viron, *secrétaires* ; Jean Ameïin, Mme Marie-Claude Beaudeau, MM. Henri Belcour, Jean Beranger, Noël Berrier, André Bohl, Charles Bonifay, Pierre Bouneau, Philippe de Bourgoing, Jean-Pierre Cantegrit, Marc Castex, Michel Crucis, Georges Dagonia, Guy Durbec, Charles Ferrant, Robert Galley, Pierre Gamboa, Marcel Gargar, Mme Cécile Goldet, MM. Jean Gravier, André Jouany, Louis Jung, Bernard Lemarie, Pierre Lousot, Jean Madelain, André Méric, Michel Moreigne, Jean Natali, Charles Ornano, Bernard Pellarin, Raymond Poirier, Guy Robert, Paul Robert, Gérard Roujas, Pierre Sallénavé, Albert Sirgue, Louis Souvet, René Touzet, Georges Treille, Jean Varlet.

Voir le numéro :

Sénat : 4 (1980-1981).

Trava. (duré du). — *Entreprises - Salariés - Sécurité sociale (cotisations) - Travail à temps partiel - Code du travail.*

R A P P O R T

SOMMAIRE

	Pages
Introduction	7
I. — Une formule peu répandue en France	9
A. — La mesure du travail à temps partiel en France	9
1) La faiblesse des effectifs concernés	9
2) La ventilation des effectifs	11
a) par classes d'âge	11
b) par sexe : un travail essentiellement féminin	11
c) par types et secteurs d'activité	11
d) selon la taille de l'entreprise : un rapport inversement proportionnel	15
e) le profil moyen du travailleur à temps partiel	16
B. — Temps partiel comparé : un développement parfois considérable à l'étranger	17
1) Le travail à temps partiel dans la CEE	17
a) la RFA : les retraites aussi	18
b) la Grande-Bretagne : le royaume féminin du temps partiel	19
2) Le temps partiel hors CEE	19
a) les États-Unis : le domaine d'élection des femmes et des jeunes	19
b) la Suède : une législation protectrice	20
c) l'URSS : les obstacles de la planification	20
C. — La demande potentielle en France : une approche difficile	21
1) La demande exprimée	21
a) ... enregistrée à l'ANPE	22
b) la PDRE à temps partiel	22
2) La demande potentielle : une mesure difficile	23
a) les enquêtes	23
b) les conclusions	24
3) Le déphasage entre la demande potentielle et la réalité du travail à temps partiel	24
a) l'écart entre la demande potentielle et la demande exprimée	24
b) l'écart qualitatif	24
II. — Les obstacles au développement du travail à temps partiel	26
A. — Les reticences des salariés	26
1) La precarisation de l'emploi	26

	Pages
2) La marginalisation des salariés à temps partiel	27
3) Des garanties insuffisantes	27
B. -- Les réticences des employeurs	28
1) Les offres exprimées	28
2) Les contraintes liées au recours au travail à temps partiel	29
a) l'égalisation du coût des charges sociales	29
b) la gestion du personnel	29
C. — Un droit positif parcellaire	30
1) Le principe : les conventions collectives	30
2) Les dispositions législatives et réglementaires : un champ d'application rétréci	31
3) Le « secteur libre » du temps partiel	32
III. — Les retards apportés par le projet	33
A. — Une définition très large	33
1) Les précédents	33
a) la définition du B.I.T.	33
b) les propositions du rapport Lucas	33
c) le rapport Fabre	34
2) Le projet de loi	34
B. — La mise en œuvre du temps partiel	34
1) Les précédents : un contrôle réel des représentants du personnel	35
a) le Code du travail	35
b) le rapport Lucas	35
2) Le projet : une décision à la discrétion de l'employeur ?	35
C. — Les garanties accordées aux salariés	36
1) L'identité de droits par rapport au temps complet	36
a) les droits liés à l'ancienneté	36
b) les droits du travail	36
2) La proratisation de certains droits en fonction de la durée du travail	37
a) la rémunération	37
b) les indemnités	37
3) Les mentions obligatoires portées dans le contrat de travail	37
a) la durée du travail et sa répartition	37
b) le problème des heures complémentaires	37
4) Le « droit au retour » : une priorité mal définie.....	38
a) le précédent du rapport Lucas	39
b) le projet : la fixation du principe	39
D. — L'adaptation de dispositions existantes	39
1) La modulation de certains seuils	40
a) les précédents codifiés	40
b) le rapport Lucas	40

	Pages
c) les solutions retenues par le projet	40
• les adaptations réglementaires prévues	40
• l'intangibilité des seuils de représentation du personnel et concernant l'exercice des droits syndicaux	41
2) Les simplifications en matière de cotisations patronales de sécurité sociale	41
a) l'ancien régime : des salariés coûteux	41
b) la neutralisation des cotisations patronales	43
• la loi du 27 décembre 1973 : un principe simple	43
• le décret du 9 juin 1975 : une application complexe	43
c) le projet : une procédure simplifiée ?	44
d) la neutralisation des charges sociales : les salariés exclus	45
• les personnels intérimaires	45
• les chômeurs partiels	45
• les salariés ayant plusieurs employeurs	46
e) travail à temps partiel et retraites complémentaires des cadres	46
IV. — Les propositions de la commission	47
A. — <i>L'esprit de ces propositions</i>	47
B. — <i>Les propositions formulées</i>	48
1) Un contrôle amélioré des représentants du personnel	48
2) La manifestation de la volonté du salarié	48
3) La prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération	48
4) La non modulation du seuil d'effectifs en matière d'hygiène et de sécurité	48
5) La priorité au retour dans l'établissement	49
6) Le caractère écrit du contrat de travail	49
Examen des articles	51
Article premier : les conséquences de la codification	51
Article 2 :	
Art. L 212-4-2 du Code du travail :	
— premier alinéa : la définition et la mise en œuvre du travail à temps partiel	51
— 2 ^e alinéa : la garantie des droits	53
— 3 ^e alinéa : la rémunération	53
— 4 ^e alinéa : les indemnités de licenciement et de départ à la retraite	53
— 5 ^e alinéa : la détermination des droits à l'ancienneté	53
Art. L 212-4-3 : le contenu du contrat de travail	54
Art. L 212-4-4 : la modulation des seuils d'effectifs	54
Art. L 212-4-5 : la priorité au retour	56
Articles additionnels	56
Article 3 : La neutralisation des charges sociales des employeurs	57

	Pages
Article 4 : La simultanéité de l'abattement de l'assiette et du versement des cotisations	58
Article 5 : Les salariés exclus	58
Article 6 : L'abrogation de l'ancien système de récupération de la surcharge de cotisations	59
Tableau comparatif	60
Conclusion	69
Travaux de la commission	70
— Audition de M. Jean Mattéoli, Ministre du travail et de la participation	70
— Examen du rapport.....	75
Amendements de la commission	81

INTRODUCTION

Mesdames, Messieurs,

L'aménagement du temps constitue l'une des préoccupations majeures des agents économiques dans l'état de développement de nos sociétés.

A une époque où la valorisation du travail n'est plus ressentie aussi intensément que par le passé, les aspirations de nombreuses catégories socio-professionnelles convergent vers la revendication d'un libre choix dans la répartition du temps entre le travail, la famille, le repos et les loisirs.

Face à ces revendications qualitatives, la réalité du monde du travail apparaît uniforme, monolithique, commandé par des modes de production hérités du passé, tant dans sa durée que dans ses modalités.

Le travail à temps partiel constitue l'une des réponses à ces aspirations formulées de façon plus ou moins précise.

La durée légale du travail réduite à quarante heures après des décennies d'affrontements indissolublement liés à l'histoire de la classe ouvrière, ne présente plus aujourd'hui une réponse complètement adaptée à toutes les aspirations de certaines catégories de salariés.

La généralisation des études supérieures longues et coûteuses, le souhait formulé par les femmes de concilier une activité professionnelle valorisante avec la maternité, le désir des salariés approchant du terme de leur activité professionnelle, de ne consacrer au travail qu'un horaire réduit, autant d'éléments qui constituent une demande potentielle importante de travail à temps partiel.

Face à ces aspirations, l'offre de travail à temps partiel apparaît inadaptée, réduite et commandée pour l'essentiel par une organisation de la production largement héritée du passé ou d'un taylorisme rénové.

En fait, les emplois à temps partiel offerts dans certaines branches d'activité, sont loin de correspondre aux aspirations qualitatives exprimées par les populations intéressées, mais répondent plutôt aux besoins spécifiques de certains employeurs qui envisagent cette forme de travail comme un élément de souplesse dans l'utilisation de la main-d'œuvre.

L'ambiguïté du projet ne doit donc pas être sous-estimée et ce texte doit être également apprécié au vu du développement que l'on peut juger excessif, de certaines formules de travail entraînant une précarisation croissante de l'emploi.

Enfin, l'examen de ce projet intervient dans le contexte des négociations menées par les partenaires sociaux pour aboutir à une réduction de la durée du travail.

Si ce projet ne constitue pas la réponse donnée au blocage des négociations constaté depuis le mois de juillet dernier, son examen ne peut être mené dans l'ignorance de l'environnement économique et social d'aujourd'hui.

C'est donc à l'initiative du ministre du travail que M. Michel Lucas, inspecteur général des affaires sociales, a été chargé en octobre 1978 de la mission de constituer un groupe de travail destiné à informer le gouvernement de la réalité du travail à temps partiel et de formuler des propositions sur son développement. Le 24 avril 1979 le groupe de travail a livré ses conclusions auxquelles le rapporteur de votre commission fera fréquemment référence.

A partir des travaux du rapport Lucas et après consultation des organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le gouvernement adoptait en conseil des ministres le présent projet de loi le 24 septembre 1980.

Après avoir rappelé la désaffection manifestée en France à l'égard du travail à temps partiel, le présent rapport tentera de recenser les obstacles qui s'opposent à son développement, avant d'apprécier les remèdes proposés par le projet de loi.

*

* *

I. — UNE FORMULE PEU REPANDUE EN FRANCE

A la différence de nombreux pays proches de la France par leur niveau de développement et par leur mode d'organisation de la production, le travail à temps partiel n'a jamais connu en France l'ampleur constatée à l'étranger. Et en raison des contraintes, peut-être surestimées qu'il imposerait aux employeurs, que des réticences qu'il provoque auprès des salariés.

A. — La mesure du travail à temps partiel en France

Le travail à temps partiel s'y caractérise par la faiblesse des effectifs employés et la part prépondérante qu'y occupe l'emploi féminin notamment pour certains secteurs d'activité.

1. *La faiblesse des effectifs concernés*

En 1975, dernière date à laquelle les statistiques internationales peuvent faire l'objet d'une comparaison, les travailleurs à temps partiel représentaient 5,9 % des salariés en France contre 9,3 % dans l'ensemble de la Communauté économique européenne (1).

Des statistiques nationales récentes révèlent qu'en mars 1979, environ 1,672 million de personnes travaillaient à temps partiel, soit 7,8 % de la population active occupée, telle que celle-ci est définie par le Bureau International du Travail, c'est-à-dire, travailleurs saisonniers et occasionnels compris.

Ces pourcentages et ces chiffres globaux peuvent être ainsi décomposés :

(1) Sources : statistiques européennes (OSCE).

(2) Sources : INSEE, Enquête sur l'emploi de mars 1979 (ces chiffres englobent 183 449 aides familiaux).

**Population active occupée (1)
travaillant à temps partiel par âge et statut**

Age atteint au cours de l'année d'enquête	Statut							
	Non-salariés		Salariés du secteur privé		Salariés du secteur public		Ensemble	
	0 à 3	Pourcentage d'actifs à temps partiel	4 à 7	Pourcentage d'actifs à temps partiel	8 à 9	Pourcentage d'actifs à temps partiel	0 à 9	Pourcentage d'actifs à temps partiel
Hommes								
15 à 17 ans	1 165	20,6	12 903	12,9	601	33,5	14 669	13,6
18 à 24 ans	7 382	7,4	31 142	2,5	7 967	3,3	46 191	2,9
25 à 39 ans	13 579	2,1	28 599	0,8	23 964	2,0	66 142	1,3
40 à 49 ans	7 236	1,2	15 416	0,9	4 671	0,8	27 323	0,9
50 à 59 ans	18 393	2,7	30 445	2,2	8 108	1,7	56 946	2,2
60 ans et plus	56 961	19,0	24 511	11,7	9 109	12,4	90 581	15,5
Ensemble.....	104 716	4,5	143 016	1,8	54 420	2,1	302 152	2,3
Femmes :								
15 à 17 ans	2 867	55,5	5 277	13,3	—	—	8 144	18,0
18 à 24 ans	10 864	21,7	78 159	7,8	34 112	9,7	123 135	8,8
25 à 39 ans	92 447	25,4	259 034	13,8	112 673	9,8	464 154	13,7
40 à 49 ans	96 717	25,0	204 190	22,9	54 715	11,7	355 622	20,4
50 à 59 ans	96 398	22,9	160 989	22,3	49 629	13,8	307 016	20,4
60 ans et plus	51 248	28,6	46 464	31,9	13 754	24,6	111 466	29,3
Ensemble.....	350 541	24,9	754 113	16,1	264 883	11,1	1 369 537	16,2
Les deux sexes :								
15 à 17 ans	4 032	37,3	18 180	13,0	601	29,3	22 813	14,9
18 à 24 ans	18 246	12,2	109 301	4,9	42 079	7,1	169 626	5,7
25 à 39 ans	106 026	10,4	287 633	5,5	136 637	5,8	530 296	6,1
40 à 49 ans	103 953	10,7	219 606	8,3	59 386	5,6	382 945	8,2
50 à 59 ans	114 791	10,5	191 434	9,0	57 737	6,9	363 962	9,0
60 ans et plus	108 209	22,6	70 975	20,0	22 863	17,6	202 047	21,0
Ensemble.....	455 257	12,2	897 129	7,0	319 303	6,4	1 671 689	7,8

(1) Au sens du B.I.T.
Source : INSEE, « Enquête emploi mars 1979 ».

2. *La ventilation du travail à temps partiel en France*

Les caractéristiques de cette forme d'activité peuvent être affinées par âge, par sexe et par secteurs d'activités.

a) *Le temps partiel selon les classes d'âge*

L'enquête « Emploi » réalisée par l'INSEE en mars 1979 révèle qu'avant 60 ans, le travail à temps partiel est quasiment inexistant chez les hommes, et fait également ressortir une proportion assez faible de ce type d'activité chez les jeunes.

En revanche, les statistiques montrent que plus de 20 % des femmes salariées exercent une activité à temps partiel après 40 ans.

b) *La ventilation par sexe : un travail essentiellement féminin ?*

Le tableau sus-visé fait ressortir l'importance du temps partiel dans l'emploi féminin.

Alors que le travail à temps partiel masculin représente, toutes classes d'âge confondues, 2,3 % des actifs, ce taux s'élève à 16,2 % pour les femmes et à plus de 20 % pour les classes d'âge féminines de 40 à 60 ans.

L'enquête « Emploi » précitée fait ressortir en outre une légère augmentation de ce type de travail depuis 1975 pour ces dernières.

c) *La ventilation par types et secteurs d'activité*

— Le travail à temps partiel représente 12,2 % de la population active pour les professions indépendantes (1), soit 455 000 actifs contre 7 % pour les salariés du secteur privé (900 000 personnes) et 6,4 % pour le secteur public (320 000 personnes).

(1) Aides familiales de l'agriculture, de l'industrie ou du commerce.

**Travail à temps partiel
par catégorie socio-professionnelles en mars 1979**

Nature et régularité de l'activité	Groupe socio-professionnel											
	Agriculteurs exploitants		Salariés agricoles	Patrons de l'industrie et du commerce		Professions libérales et cadres supérieurs	Cadres moyens	Employés	Ouvriers	Personnel de services	Autres catégories	Ensemble
	0	Dont aides familiaux		2	Dont aides familiaux							
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	0 à 8		
Hommes :												
A temps partiel												
Régulière	35 541	12 828	10 792	31 068	5 237	30 740	30 756	23 227	62 614	14 362	11 204	250 304
Saisonnnière	2 375	291	632	1 220	—	—	576	587	333	1 254	604	7 581
Occasionnelle	7 239	4 137	2 313	6 483	2 337	2 503	4 410	2 558	11 982	4 671	1 763	43 922
Non déclarée	345	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	345
Total	45 500	17 526	13 737	38 771	7 574	33 243	35 742	26 372	74 929	20 287	13 571	302 152
Effectif total (temps complet + temps partiel)	976 840	125 365	250 697	1 084 924	35 723	1 263 023	1 605 395	1 284 557	5 892 357	291 634	365 426	13 016 853
Femmes												
A temps partiel												
Régulière	175 808	148 550	8 326	102 052	74 772	56 405	127 405	240 801	240 508	296 391	5 219	1 252 915
Saisonnnière	7 029	4 994	2 190	4 959	2 587	—	293	2 031	4 127	2 437	285	73 351
Occasionnelle	12 670	12 059	1 708	15 206	11 690	2 548	8 068	16 324	12 450	21 024	1 457	91 455
Non déclarée	590	590	—	319	319	—	—	619	288	—	—	1 816
Total	196 097	166 193	12 224	122 536	89 368	58 953	135 766	259 775	257 373	319 852	6 961	1 369 537
Effectif total (temps complet + temps partiel)	624 555	495 594	40 832	668 304	328 993	404 164	1 456 388	2 395 524	1 729 021	1 119 554	26 499	8 465 641
Les deux sexes												
A temps partiel												
Régulière	211 349	161 378	19 118	133 120	80 009	87 145	158 161	264 028	303 122	310 753	16 423	1 503 219
Saisonnnière	9 404	5 285	2 822	6 179	2 587	—	869	2 618	4 460	3 691	889	30 932
Occasionnelle	19 909	16 196	4 021	21 689	14 027	5 051	12 478	18 882	24 432	25 695	3 220	135 377
Non déclarée	995	590	—	319	319	—	—	619	288	—	—	2 161
Total	241 597	183 449	259 613	161 307	96 942	92 196	171 508	286 147	332 302	340 139	20 532	1 671 689
Effectif total (temps complet + temps partiel)	1 601 395	620 959	291 529	1 753 228	364 716	1 669 187	3 061 783	3 680 081	7 622 178	1 411 188	391 925	21 482 494

— Cette répartition a cependant connu dans le temps une évolution qui se traduit par une décroissance du temps partiel chez les exploitants agricoles et aides : familiaux et une forte poussée de cette modalité de travail qui touche en particulier les cadres moyens et les employés :

Evolution de la proportion de l'ensemble des actifs (1) travaillant à temps partiel par groupe socio-professionnel de 1972 à 1978

Source : INSEE (Enquête emploi mars 1978).

Groupe socio-professionnel	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	Evolution 72-78		Répartition des actifs à temps partiel en 1978	% des femmes en 1978
								en milliers	en %		
Agriculteurs exploitants.....	12,5	13,8	12,6	12,8	12,9	11,5	13,0	— 38,9	— 16,3	13,9	87,1
dont aides familiaux.....	21,9	26,3	23,8	25,3	28,7	24,2	27,1	— 23,0	— 12,5	11,2	95,4
Salariés agricoles.....	5,8	7,4	7,0	8,7	9,2	6,1	9,0	+ 5,1	+ 24,7	1,8	46,9
Patrons industrie et commerce.....	8,2	7,9	8,4	9,2	9,7	8,5	9,4	+ 1,7	+ 1,0	11,7	76,0
dont aides familiaux.....	20,7	20,1	22,7	27,6	27,9	25,5	26,8	+ 1,6	+ 1,7	6,8	94,7
Prof. libérales et cadres supér.....	3,9	3,8	3,5	4,6	4,2	3,8	4,0	+ 14,5	+ 29,3	4,5	72,0
Cadres moyens.....	3,4	3,5	3,5	4,6	4,2	3,9	4,4	+ 42,9	+ 51,1	8,8	80,8
Employés.....	4,7	4,9	5,3	6,0	6,3	5,9	6,6	+ 87,7	+ 57,7	16,7	91,6
Ouvriers.....	3,1	2,9	3,2	4,0	3,7	3,4	4,0	+ 74,1	+ 32,0	21,3	79,1
Personnel de service.....	21,1	20,9	20,7	22,4	22,4	21,3	21,3	+ 33,0	+ 13,1	19,9	94,8
Autres catégories.....	4,4	4,5	4,5	5,8	3,7	3,2	5,0	+ 4,8	+ 32,0	1,4	40,6
Ensemble.....	5,9	6,0	6,0	6,9	6,7	6,1	6,8	+ 225,3	+ 18,6	100,0	83,8

(1) Population active ayant un emploi au sens du recensement

— Concernant la répartition plus « fine » par secteurs d'activités, l'enquête de 1979 fait ressortir les activités privilégiées en matière de travail à temps partiel : en mars 1979, plus de 10 % des actifs travaillaient à temps partiel dans l'agriculture, le commerce de détail, notamment alimentaire, le secteur hôtelier et des services, et plus de 5 % dans l'industrie textile, l'habillement, l'industrie du bois, du meuble, de l'imprimerie, de la presse et de l'édition :

Proportion d'actifs travaillant à temps partiel par secteur d'activité économique en mars 1979

(population active occupée en sens du BIT)

Secteur d'activité économique (système 70 en 38 postes)	Hommes en %	Femmes en %	Ensemble en %
01. Agriculture, sylviculture, pêche.....	4,7	31,4	14,1
02. Industrie de la viande et du lait.....	2,4	8,7	4,1
03. Industrie des autres produits alimentaires.....	1,7	8,3	4,2
04. Production de combustibles minéraux solides, cokéfaction.....	—	—	—
05. Production de pétrole, gaz naturel.....	0,9	8,9	2,1
06. Electricité, gaz, eau.....	0,8	8,1	2,4
07. Minerais et métaux ferreux, première transfor- mation de l'acier.....	0,4	11,4	1,3
08. Minerais, métaux et demi-produits non ferreux...	—	5,6	0,8
09. Matériaux de construction et minéraux divers....	0,4	2,9	2,0
10. Industrie du verre.....	1,9	9,6	3,8
11. Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques.	1,3	7,0	2,4
12. Parachimie et industrie pharmaceutique.....	1,1	5,3	2,9
13. Fonderie et travail des métaux.....	1,5	8,7	2,9
14. Construction mécanique.....	0,9	5,0	1,8
15. Construction électrique et électronique.....	0,4	2,6	1,2
16. Matériel de transport terrestre.....	0,5	2,7	1,0
17. Construction navale et aéronautique, armement..	0,5	6,2	1,3
18. Industrie textile et habillement.....	1,8	7,0	5,3
19. Industrie du cuir et de la chaussure.....	0,5	6,3	3,8
20. Bois, meubles, industries diverses.....	1,2	11,6	5,0
21. Papier, carton.....	—	5,6	1,6
22. Imprimerie, presse, édition.....	2,4	10,1	5,0
23. Industrie du caoutchouc, transformation des matières plastiques.....	1,0	6,1	2,4
24. Bâtiment, génie civil et agricole.....	1,2	30,1	3,2
25. Commerce de gros alimentaire.....	1,8	12,6	5,2
26. Commerce de gros non alimentaire.....	1,8	11,0	4,7
27. Commerce de détail alimentaire.....	2,8	17,3	10,6
28. Commerce de détail non alimentaire.....	3,4	17,9	12,1
29. Réparation et commerce automobile.....	2,2	25,9	6,7
30. Hôtels, cafés, restaurants.....	5,3	16,8	11,7
31. Transports.....	1,9	14,4	3,7
32. Professeurs, professions littéraires et scientifiques.	1,2	13,8	6,2
33. Services marchands rendus principalement aux entreprises.....	3,4	17,5	9,8
34. Services marchands rendus principalement aux particuliers.....	5,4	11,9	9,7
35. Location et crédit-bail immobiliers.....	2,2	20,1	10,9
36. Assurances.....	3,1	6,9	5,2
37. Organismes financiers.....	1,1	6,6	3,6
38. Services non marchands.....	3,3	21,6	13,7
Tous secteurs.....	2,3	16,2	7,8

: Enfin, les statistiques de 1979 révèlent l'importance du travail à temps partiel par catégorie socio-professionnelle (1) :

Catégorie socio-professionnelle	Hommes en %	Femmes en %	Ensemble en %
00 Agriculteurs exploitants	4,7	31,4	15,1
10 Salariés agricoles	5,5	29,9	8,9
21 Industriels	1,7	41,9	10,6
22 Artisans	3,7	49,3	7,7
23 Patrons pêcheurs	4,7	27,0	7,8
26 Gens commerçants	3,0	15,1	7,4
27 Petits commerçants	3,9	12,7	8,7
30 Professions libérales	4,7	24,9	9,4
32 Professeurs, professions littéraires et scientifiques	7,3	18,5	12,4
33 Ingénieurs	0,8	2,4	0,9
34 Cadres administratifs supérieurs	1,0	6,4	1,9
41 Instituteurs, professions intellectuelles diverses	6,8	9,8	8,8
42 Services médicaux et soins	4,1	10,6	9,4
43 Techniciens	0,6	5,7	1,4
44 Cadres administratifs moyens	1,9	8,9	5,3
51 Employés de bureau	1,7	9,1	6,6
53 Employés de commerce	3,0	18,2	12,0
60 Contremaîtres	0,2	2,5	0,4
61 Ouvriers qualifiés	0,9	6,9	1,6
63 Ouvriers spécialisés	0,9	5,6	2,2
65 Mineurs	—	—	—
66 Marins et pêcheurs	2,2	50,0	5,1
67 Apprentis ouvriers	11,9	—	11,4
68 Manœuvres	2,5	30,7	15,7
70 Gens de maison	11,0	33,7	33,1
71 Femmes de ménage	100,0	80,7	80,8
72 Autres personnels de service	6,7	14,4	12,2
80 Artistes	18,8	42,7	24,6
81 Clergé	7,6	—	6,8
82 Armée et police	1,3	12,4	1,7
Ensemble	2,3	16,2	7,8

Source : INSEE, « Enquête sur l'emploi de mars 1979 ».

d) La ventilation selon la taille de l'entreprise

La proportion des salariés à temps partiel apparaît globalement plus forte dans les établissements de dimensions réduites, à l'exception de certains secteurs d'activités fortement utilisateurs de temps partiel tels le commerce de détail, l'hygiène et les services fournis aux entreprises :

(1) En pourcentage de la population active occupée au sens du B I I.

Activités	10 à 49 salariés %	50 à 199 salariés %	200 à 499 salariés %	500 et + %	Ensemble %
Toutes activités	6,4	3,9	3,7	2,1	4,0
Commerce de détail alimentaire	7,5	11,3	12,9	14,2	11,8
Commerce de détail non alimentaire	9,4	10,4	12,6	10,3	10,2
Hygiène	25,1	28,7	32,2	35,8	29,5
Services fournis aux entreprises	9,0	9,7	16,3	19,3	12,0

Source : INSEE, *Le quart emploi*, mars 1978.

e) *Le profil moyen du travailleur à temps partiel*

Les caractéristiques susdécrites permettent de définir plus précisément le profil moyen du travailleur à temps partiel en France :

- dans 88 % des cas, il s'agit d'un travailleur disposant d'un emploi régulier ;
- dans 82 % des cas, il s'agit d'une salariée ;
- dans 69 % des cas, ce travailleur est âgé de plus de 40 ans ;
- il exerce une activité professionnelle dans le secteur tertiaire dans plus des deux tiers des cas ;
- 78 % de ces salariés travaillent moins de 30 heures par semaine ;
- s'il est salarié, il occupe plus particulièrement un emploi d'exécution encore que se constate depuis 1972 une évolution qui consacre la part plus importante que prennent les cadres administratifs moyens et les employés du secteur commercial dans le travail à temps partiel ;
- enfin, comme il a été vu, la proportion des salariés à temps partiel diminue lorsque la taille des établissements augmente, à l'exception de certains secteurs.

Au regard de ces caractéristiques relatives au temps partiel en France, les exemples étrangers révèlent le dynamisme de ce type d'organisation du travail.

B. Le travail à temps partiel comparé : un développement parfois considérable.

Ce mode de travail s'est développé aussi bien au sein des Etats de la C.E.E. qu'en dehors de celle-ci.

1. Le travail à temps partiel dans la C.E.E.

Comme il a déjà été signalé, le travail à temps partiel concernait 5,7 % des salariés en France en 1975, contre 9,3 % dans l'ensemble de la Communauté Européenne.

Le pourcentage se répartit ainsi qu'il suit :

		C.E.E.	France	R.F.A.	Italie	Pays-Bas	Belgique	Luxembourg	R.U.	Irlande	Danemark
% de salariés travaillant à temps partiel	Hommes	1,5	1,7	0,8	2,0	1,4	0,4	—	2,0	1,2	1,9
	Femmes	23,7	12,2	23,2	6,8	18,9	10,8	14,1	41,7	7,6	40,2
	Ensemble	9,3	5,7	8,8	3,3	5,8	3,6	4,1	17,7	3,2	18,0
% de T.T.P. par secteur	Hommes	2,9	3,8	2,0	2,3	1,2	0,4	5,4	3,7	4,2	4,6
	Femmes	21,7	24,2	21,3	10,6	19,7	24,5	33,3	55,4	6,5	41,5
	Ensemble	6,8	6,8	7,7	4,4	2,3	2,3	8,9	13,8	4,3	8,1
Industrie	Hommes	1,2	0,9	0,6	2,6	0,8	0,3	0,2	1,1	0,7	1,0
	Femmes	16,7	6,1	19,3	6,1	17,2	3,4	10,4	30,4	4,5	31,0
	Ensemble	4,8	2,2	5,1	3,3	2,6	1,0	1,1	8,4	1,5	7,3
Services	Hommes	2,0	2,5	1,0	1,1	2,0	0,6	0,8	3,1	1,4	2,6
	Femmes	27,0	14,6	25,4	6,9	19,2	14,4	14,7	46,0	8,9	42,3
	Ensemble	13,5	8,4	12,5	3,1	8,2	6,1	6,7	25,4	4,5	24,5

Ces 9,3 % de salariés représentaient, en 1975, 7,5 millions de salariés, dont 6,7 millions de femmes (soit 23 % des femmes salariées) et 815 000 hommes (soit 1,5 % des hommes salariés).

En ajoutant les professions indépendantes, 9,2 millions de travailleurs exercent une activité à temps partiel au sein de la C.E.E.

Les services occupent la plus grande part de ces salariés à temps partiel (74 %) en particulier dans l'enseignement, la santé, les services, le commerce et la restauration (1).

En moyenne, 12 % des travailleurs européens, dans les services, bénéficient du temps partiel (26,9 % des femmes contre 2,2 % des hommes), contre 4,9 % dans le secteur industriel.

La moyenne d'heures effectuées par les travailleurs européens à temps partiel s'élève à 21,1 heures (25,4 heures pour les hommes et 21,6 heures pour les femmes), contre 22,7 heures en France (26 heures pour les hommes et 21,8 heures pour les femmes).

Les secteurs les plus éloignés, en ce qui concerne la durée du temps de travail sont l'agriculture (28,6 heures) et les services (19 à 20 heures).

Ces chiffres communautaires doivent être cependant ventilés par Etats pour en apprécier la portée.

a) *La République fédérale d'Allemagne : les retraités aussi...*

Sur 22 millions de salariés, 2,4 millions d'ouvriers et employés exercent une activité à temps partiel. La durée moyenne de leur activité est égale ou inférieure pour la moitié d'entre eux à 20 heures par semaine, alors que l'autre moitié travaille de 21 à 36 heures.

D'une manière générale, leur est reconnue l'égalité des droits par rapport aux travailleurs à temps plein, à l'exception de certaines clauses contenues dans les conventions collectives.

Par exemple, le droit au maintien du salaire en cas de maladie ne leur est reconnu qu'à la condition qu'ils travaillent régulièrement au moins 10 heures par semaine ou 45 heures par mois.

Les retraités âgés de plus de 65 ans titulaires d'une pension de vieillesse peuvent travailler à temps partiel sans aucune limitation ; en revanche, les titulaires d'une pension « à âge flexible » âgés de moins de 65 ans n'y sont autorisés qu'à condition de percevoir une pension réduite ou de travailler moins de deux mois dans l'année ; s'ils passaient outre, le versement de leur pension de retraite serait suspendu.

(1) Cette proportion s'élève, en France, à 80,6 %.

b) *La Grande-Bretagne : le royaume féminin du temps partiel ?*

C'est le pays qui a, en Europe, le plus fort taux d'activité professionnelle féminine (55 %) et, en 1975 plus de 40 % de cette population travaillait à temps partiel.

Cependant, une partie de ces femmes exercent une activité à temps partiel, qui n'ouvre aucun droit social : 2,8 % des femmes travaillent moins de huit heures par semaines et 8,5 % moins de 16 heures. Au-delà de ces horaires réduits, 35,7 % des femmes actives exerçaient, en 1977, une activité plus importante et régulière à temps partiel. Au cours de la dernière décennie, ce travail s'est développé, en particulier dans les services publics qui ont recruté ainsi pour pourvoir à de nombreux emplois.

En revanche, le temps partiel ne concerne que marginalement les hommes : 3,7 % travaillent moins de 30 heures, principalement dans le secteur privé.

*2. Le temps partiel hors C.E.E. :
Les Etats-Unis, l'U.R.S.S. et la Suède*

a) *Les Etats-Unis :*

le domaine d'élection du travail des femmes et ces jeunes

En mai 1977, 22 % des salariés employés dans le secteur non agricole étaient employés à temps partiel, soit un salarié sur sept et une salariée sur trois.

Les femmes y constituent l'essentiel de cette main-d'œuvre et représentent 41 % des travailleurs à temps partiel ; depuis dix ans, le « permanent part-time » a enregistré la croissance la plus forte du marché de l'emploi. Ce temps partiel bénéficie, pour l'essentiel, aux femmes mariées qui préfèrent cette formule au travail à temps complet, pour 80 % d'entre elles.

Les jeunes constituent le second élément du temps partiel puisqu'ils représentent 39 % des effectifs totaux.

La durée du travail se situe pour la moitié des « temps partiel » aux Etats-Unis, entre 15 et 29 heures par semaine et entre 30 et 34 heures pour le quart d'entre eux ; le dernier quart ne travaille que moins de quinze heures.

Ces chiffres doivent être appréciés en fonction du phénomène répandu du cumul d'emplois.

Enfin, les travailleurs à temps partiel représentent 18 % des salariés des services et se dirigent en proportion de 9 sur 10 vers ce secteur d'activité.

b) L'exemple suédois : une législation protectrice

En dessous de 35 heures par semaine, les travailleurs sont considérés comme exerçant une activité à temps partiel. Ces derniers représentent 25 % de la population active ; 90 % des « temps partiel » sont des femmes, alors que sept femmes sur dix exercent une activité professionnelle.

Cette forme de travail se développe notamment dans les classes d'âge de 25 à 34 ans chez les femmes, chez les jeunes et chez les hommes d'un âge relativement avancé.

Depuis 1979, les salariés ayant des enfants de moins de huit ans peuvent bénéficier du temps partiel (6 heures par jour et 30 heures par semaine) et peuvent modifier la durée de leur travail deux fois par an, c'est-à-dire travailler une partie de l'année à temps plein et une partie à temps partiel. L'employeur a, en outre, l'obligation de rétablir le salarié bénéficiaire dans un emploi à temps complet lorsque l'enfant atteint l'âge de huit ans.

Concernant les travailleurs plus âgés, il est possible, depuis 1976, après négociation avec l'employeur, d'obtenir une retraite partielle en travaillant entre 60 et 65 ans à temps réduit, dans la mesure où la réduction de la durée du travail se situe entre 5 heures et 22 heures par semaine, mais sans que celle-ci soit inférieure à 17 heures ; dans cette hypothèse, la pension est égale à 65 % du manque à gagner qui résulte du passage au temps partiel.

c) L'exemple soviétique : les obstacles de la planification

L'activité à temps partiel concerne, comme dans les pays occidentaux, les étudiants, les femmes mariées et les salariés d'un certain âge.

Les entreprises sont tenues d'accepter l'embauche à temps partiel des invalides et des handicapés physiques. Cependant, en dépit des études montrant que la productivité d'un travailleur à temps partiel est largement supérieure à celle d'un salarié à temps complet, les entrepri-

ses éprouvent des difficultés à répondre à la demande en raison de l'organisation du travail planifié qui privilégie l'utilisation de la main-d'œuvre à temps complet.

*
* *

Comparé aux exemples étrangers, le travail à temps partiel est loin d'avoir rencontré en France le même succès.

Il ne paraît cependant pas possible de passer sous silence certaines réactions se manifestant désormais dans un certain nombre de pays envisagés ; (1) celles-ci dénoncent l'importance et la nature du travail à temps partiel effectué par les femmes qui restent cantonnées le plus souvent, dans des activités subalternes sans perspectives réelles de carrière.

Le travail à temps partiel considéré comme main-d'œuvre d'appoint, devient ainsi l'objet de critiques et la nécessité de garanties véritables et de possibilités de promotion est proclamée, en particulier pour les femmes.

C. — La demande potentielle de travail à temps partiel en France : une appréciation difficile

La demande de temps partiel se manifeste dans les statistiques officielles des demandes d'emploi alors que les enquêtes sur des échantillons de population révèlent un potentiel de développement indéniable dont l'importance doit être nuancée.

1) *La demande officielle exprimée* : les demandes d'emploi à temps partiel enregistrées à l'ANPE et les personnes disponibles à la recherche d'un emploi.

(1) Grande-Bretagne et Danemark, notamment.

a) *Les demandes enregistrées à l'ANPE*

Demandes d'emploi, selon la nature de l'emploi recherché, enregistrées annuellement de 1974 à 1978 à l'ANPE

Source : ANPE

Demandes d'emploi	1974	1975	1976	1977	1978
A temps plein.....	1.965.984	2.448.577	2.440.382	2.629.840	2.780.600
%	74,8 %	83,0 %	84,1 %	86,8 %	87,6 %
A temps partiel.....	60.075	71.266	84.776	84.448	96.069
%	2,3 %	2,4 %	2,9 %	2,8 %	3,0 %
Saisonnier et temporaire.....	193.120	187.326	169.525	133.402	152.624
%	7,3 %	6,4 %	5,8 %	4,4 %	4,8 %
Disponible à terme cherchant un emploi à plein temps.....	102.714	85.026	68.590	68.613	60.314
%	3,9 %	2,9 %	2,4 %	2,3 %	1,9 %
Pourvu d'emploi mais désirant en changer.....	307.006	157.832	136.856	112.151	86.262
%	11,7 %	5,4 %	4,7 %	3,7 %	2,7 %
Total.....	2.628.899	2.950.009	2.900.129	3.028.454	3.175.869

Ces chiffres révèlent que la demande d'emploi à temps partiel a connu une croissance relative entre 1974 et 1978 et représentait 3 % des demandes enregistrées à l'ANPE à cette dernière date.

L'appréhension des motivations des demandeurs de travail à temps partiel n'a pas fait l'objet d'une étude générale. Cependant, 900 personnes disponibles à la recherche d'un emploi durable à temps plein se trouvant au chômage depuis 3 mois, ont été interrogées en 1977 pour savoir si elles accepteraient un emploi à temps partiel ou temporaire : le quart des hommes et la moitié des femmes composant cet échantillon auraient à l'époque accepté un tel emploi.

b) *La population disponible à la recherche d'un emploi salarié à temps partiel*

Les enquêtes de l'INSEE menées depuis 1975 révèlent que cette population tend à se réduire au profit de celle qui recherche un emploi à temps complet.

En 1978, plus de 9 % des femmes à la recherche d'un emploi salarié se déclaraient intéressées par un emploi à temps partiel exclusif, contre 1,5 % des hommes.

NATURE ET RÉGULARITÉ DE L'EMPLOI RECHERCHE	HOMMES				FEMMES			
	1975	1976	1977	1978	1975	1976	1977	1978
— A temps complet.....	93,3	94,2	95,9	96,0	77,7	80,5	82,2	80,5
— A temps partiel de préférence ou à temps complet.....	3,2	2,3	2,0	2,4	11,6	10,5	8,9	9,8
— A temps partiel exclusivement....	3,0	3,5	2,0	1,5	10,3	9,1	8,9	9,5
— Non déclaré.....	0,4	—	0,1	0,1	0,4	—	0,1	0,2
— Emploi permanent.....	92,3	91,7	94,8	92,2	91,8	92,3	92,2	92,8
— Emploi pour une durée limitée...	7,3	7,9	5,1	7,3	7,8	7,5	7,0	6,9
— Non déclaré.....	0,4	0,4	0,1	0,5	0,5	0,2	0,2	0,3
— Emploi permanent à temps com- plet.....	87,4	87,9	92,2	89,3	72,5	75,6	77,5	76,5
Ensemble P.D.R.S.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectifs.....	357.983	408.346	446.345	487.620	360.520	483.378	535.869	551.380

(1) P.D.R.E. au sens de l'enquête emploi.

source : I.N.S.E.E. — enquête-Emploi de Mars 1978.

Un sondage d'opinion réalisé cette même année par le ministère du travail, tentait d'évaluer la demande potentielle de travail à temps partiel : celle-ci dépasserait un million de femmes inactives âgées de 20 à 50 ans.

Ces indications doivent être complétées pour tenter d'appréhender plus précisément l'importance de cette demande potentielle.

2. La demande potentielle : essai de mesure

a) Les enquêtes menées

Deux études menées en 1977 et 1978 ont tenté de mesurer l'importance potentielle de la demande de travail à temps partiel : la première effectuée à la demande du CNRS par le centre de recherches économiques, sociologiques et de gestion de Lille, a analysé 100 entreprises du Nord qui employaient du personnel à temps partiel et a procédé à l'audition de plusieurs centaines de personnes susceptibles d'être intéressées par cette formule de travail. La seconde, menée par le Management scientifique, à la demande du Ministre du travail, a procédé à des sondages de même nature.

b) *Les conclusions* convergentes de ces enquêtes mettent d'abord en lumière le faible intérêt des employeurs pour cette forme d'emploi, à l'exception du secteur des services. Il en résulte l'absence d'un véritable marché du travail à temps partiel.

Ces deux études révèlent également l'intérêt des personnes interrogées par cette formule : cette forme d'emploi intéresserait les 2/3 des femmes inactives de 20 à 50 ans, le tiers des actives de 20 à 64 ans, le quart des actives de 50 à 64 ans et le 1/5^e des actifs âgés de 50 à 64 ans.

Cet attrait se manifeste plus fortement pour les femmes jeunes (65 % pour les inactives de 20 à 30 ans) et décroît ensuite.

3. *Le déphasage entre la demande potentielle et la réalité du travail à temps partiel*

Celui-ci s'exprime par l'écart existant entre les différentes sources statistiques officielles et les sondages d'une part, et d'autre part, par les contradictions relevées entre les souhaits formulés au cours des enquêtes précitées et la réalité actuelle de cette forme d'emploi.

a) *L'écart entre la demande potentielle et la demande enregistrée*

Alors que la demande exprimée apparaît dans les chiffres des enregistrements à l'ANPE et dans les enquêtes de l'INSEE, la demande potentielle est plus imparfaitement connue, en dépit des études réalisées.

Le rapport Lucas évalue cet écart à un contre dix ; cet écart considérable pourrait s'expliquer par le fait que n'existe pas de marché du travail à temps partiel à l'intérieur duquel pourrait se réaliser les aspirations des demandeurs potentiels.

L'absence d'un marché organisé a vraisemblablement un caractère dissuasif, surtout pour les catégories inactives de la population.

b) *Un écart de nature qualitative*

Les études précitées illustrent le déphasage existant entre les « projections » effectuées par les personnes interrogées et la réalité du temps partiel.

Les personnes proportionnellement les plus tentées par cette forme d'emploi sont les mères d'un enfant de moins de trois ans, les femmes ayant un niveau d'études élevé, les cadres moyens et employés en activité, les ménages à hauts revenus, alors que la pratique actuelle du temps partiel vise pour l'essentiel les femmes dont le dernier enfant est pris en charge par le système scolaire, celles qui ont arrêté leurs études avant 15 ans, les ouvrières et personnels de service, les ménages à revenus modestes et moyens.

En dépit du caractère indicatif des conclusions des études menées, celles-ci ont le mérite de révéler l'écart qualitatif constaté entre la demande potentielle et le réel : ceux et celles qui rêvent le temps partiel ne sont pas ceux qui le vivent. Ces derniers paraissent s'engager dans cette forme d'emploi, beaucoup plus parce qu'ils y sont contraints que pour aménager leur temps de travail en fonction de leur volonté.

Le développement du travail à temps partiel en France se heurte en outre, à des obstacles traditionnels.

II. — LES OBSTACLES S'OPPOSANT AU DEVELOPPEMENT DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Ces obstacles appellent trois séries de remarques concernant les salariés, les employeurs et les insuffisances d'un droit positif par ailleurs contraignant.

A. Les réticences des salariés

1. *La précarisation de l'emploi*

A l'exception de l'hypothèse où l'emploi à temps partiel répond à un choix délibéré exprimé par le salarié, le travail à temps réduit apparaît fréquemment aux yeux des demandeurs d'emploi comme une modalité de sous-emploi qu'ils accepteront faute de trouver un emploi à temps complet.

En outre, le travail à temps partiel est ressenti par les salariés comme un emploi de deuxième zone, sauf s'il répond à l'activité particulière de l'entreprise. Cette précarisation est encore accentuée pour le salarié par l'incertitude des horaires qui lui seront demandés au-dessus du minimum figurant dans le contrat de travail ; à cet égard, il n'est pas rare que certains de ces salariés dans certains secteurs d'activité, soient convoqués sur simple appel téléphonique en cas de besoin de l'employeur.

En dépit des garanties apportées par les conventions collectives dans certaines branches d'activité, le refus d'accomplir des heures supplémentaires n'est considéré que comme une tolérance de l'employeur.

A cette incertitude résultant d'un horaire irrégulier, s'ajoute une incertitude sur le montant de la rémunération qui peut être différente selon les périodes de l'année et qui présente d'autant plus d'importance que le niveau des ressources est peu élevé.

2. La marginalisation des salariés à temps partiel

Elle résulte d'abord de l'isolement des « temps partiels » de l'ensemble du personnel ; ces salariés exercent en effet leur activité selon des horaires souvent particuliers (nocturnes, fins de semaine...) qui les isolent des salariés à temps complet.

Cette marginalisation découle également des emplois qu'ils occupent et qui sont pour l'essentiel peu qualifiés, polyvalents et n'exigeant aucune compétence particulière.

Dans ces conditions, leurs perspectives de carrière sont réduites, notamment du fait de l'absence de postes de responsabilité à temps partiel. En outre, la formation professionnelle leur est pratiquement fermée en raison de l'inadaptation de leurs horaires.

Il leur est enfin difficile d'exercer des fonctions de représentation du personnel, du fait de leur horaire de travail particulier, et ils s'engagent généralement moins volontiers dans des actions revendicatives que les travailleurs à temps complet.

Pour toutes ces raisons, le salarié à temps partiel a le plus souvent pour ambition de sortir de sa condition afin d'être « titularisé » comme salarié à temps plein.

3. Des garanties insuffisantes

En dépit de l'affirmation du principe de l'égalité de traitement entre salariés à temps plein et à temps partiel, compte tenu de la durée de travail, ces derniers ne bénéficient pas de tous les avantages accordés aux premiers.

C'est notamment le cas pour l'indemnisation du chômage partiel, des absences pour maladie dans certaines hypothèses, pour la rémunération des jours fériés et pour des avantages annexes telle que la prime de transport.

Enfin, trop souvent, le salarié à temps partiel relève d'une procédure dérogatoire qui nécessite de sa part dans certains cas, des justifications personnelles, familiales ou touchant à sa santé.

B. Les réticences des employeurs à l'égard du temps partiel

Celles-ci s'expriment d'abord par la faible importance des offres de travail à horaires réduits présentées par les employeurs, mais aussi par un souci d'éviter les contraintes relatives à cette forme d'emploi.

1. Les offres exprimées par les employeurs

Les données statistiques de l'ANPE retracent l'offre d'emploi à temps partiel et présentent une ventilation des emplois selon qu'ils sont durables, saisonniers ou temporaires :

ANNEE	1974	1975	1976	1977	1978
Offres d'emploi durables à plein temps....	1.402.610 76 %	964.599 69,2 %	1.050.358 67,7 %	887.473 67,2 %	774.607 64,3 %
Offres d'emplois durables à temps partiel (cat. 2)....	59.225 3,2 %	58.640 4,2 %	61.586 4,0 %	56.551 4,3 %	59.588 4,9 %
Offres d'emploi saisonniers ou temporaires (cat.3).....	298.193 16,1 %	294.998 21,1 %	319.370 20,6 %	283.057 21,5 %	289.967 24,0 %
Offres d'emploi de très courte durée.....	87.371 4,7 %	71.551 5,5 %	120.522 7,7 %	92.643 7,0 %	82.470 6,8 %
Total.....	1.847.399	1.394.788	1.551.836	1.319.724	1.206.232

Une étude effectuée en mai 1977 par l'ANPE, a révélé que 90 % des offres proposées concernaient des emplois permanents, provenant pour l'essentiel du secteur des services (hygiène et services domestiques principalement), du commerce (surtout de détail) et du secteur industriel (seulement pour 13 % des offres). Pour les 2/3 d'entre elles, ces offres émanent de petites entreprises de moins de 11 salariés du secteur des services.

Concernant la qualification des emplois offerts, la ventilation de ceux-ci fait apparaître que les emplois non qualifiés représentent 60 % de l'ensemble.

Enfin, sur le plan géographique, la province représente 80 % des emplois offerts.

Rappelons que le rapport des demandes aux offres de travail à temps partiel est de 1,6 contre 3,6 pour le travail à temps complet.

2. Les contraintes liées au recours au travail à temps partiel

a) L'égalisation du coût des charges sociales

Cette contrainte est souvent présentée par les employeurs comme l'un des principaux obstacles à la mise en œuvre d'horaires de travail réduits.

Depuis 1973, des textes qui seront analysés plus loin, leur permettent déjà d'obtenir le remboursement de l'excédent de cotisations versé en raison de l'emploi de salariés à temps partiel.

Cette procédure a été peu employée du fait principalement de sa complexité, de son champ d'application restrictif et parce que l'essentiel du travail à temps partiel concernait des rémunérations modestes situées proportionnellement en-dessous du plafond de la sécurité sociale.

b) La gestion du personnel

L'employeur peut avoir intérêt à utiliser le travail à temps partiel pour limiter le nombre d'heures de travail à ce qui est nécessaire au fonctionnement de l'entreprise : le travail horaire réduit peut être considéré à cet égard comme un mode de gestion de la main-d'œuvre.

En revanche, lorsque les salariés demandent à bénéficier de formules de travail à temps partiel, il en résulte nécessairement des modifications dans l'organisation de la production ; dans cette seconde hypothèse, les employeurs ont le souci de limiter un trop grand développement de ce mode de travail qui pourrait bouleverser de façon trop importante l'organisation du travail dans l'entreprise.

Enfin, les employeurs souhaitent que l'emploi de salariés à temps partiel n'ait pas pour conséquence, en modifiant les seuils d'effectifs de l'entreprise, de déclencher l'application de nombreuses dispositions légales du droit du travail, de la sécurité sociale et de la fiscalité. La modulation de ces seuils leur apparaît indispensable pour compléter les effets d'une égalisation des coûts de main-d'œuvre et des contraintes résultant de l'emploi de salariés à temps partiel.

A cet égard, le droit positif actuel n'assure pas la neutralisation des charges d'une façon satisfaisante.

C. Un droit positif parcellaire

En dépit d'une opinion contraire couramment admise, le droit du travail, en France, ne comporte pas de définition générale du travail à temps partiel, qui ne se trouve régi que par les conventions collectives et par quelques dispositions à portée limitée.

1. Le principe : les conventions collectives

L'article L.133-3 du Code du travail stipule en effet que les conventions collectives nationales contiennent obligatoirement des dispositions concernant les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel.

En outre, l'article L.133-4 ajoute que les mêmes conventions peuvent également contenir, sans que cette énumération soit limitative, des dispositions concernant l'emploi à temps réduit de certaines catégories de personnel et leurs conditions de rémunération.

Sur le plan conventionnel, l'article 9 de l'accord-cadre national interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail prévoit que :

« Le travail à temps partiel peut être de nature à faciliter l'insertion, la réinsertion ou le maintien au travail de certaines catégories de personnes.

» Il est donc souhaitable que les entreprises qui le peuvent aménagent des horaires de travail réduit, dans le cadre des textes qui les réglementent et notamment de la loi du 27 décembre 1973.

» En tout état de cause, l'intervention du travail à temps partiel ne doit pas faire obstacle à l'application de la législation, notamment en ce qui concerne l'exercice du droit syndical. Il ne peut d'aucune manière provoquer des discriminations, en particulier dans le domaine des rémunérations. Il ne doit pas non plus négliger la qualification, la promotion et la formation professionnelle. »

L'essentiel du droit du travail à temps partiel apparaît donc d'origine contractuelle, la loi n'ayant eu pour ambition que de régler quelques aspects ou conséquences de ce type d'activité.

2) Les dispositions législatives réglementaires : un champ d'application des plus réduits

L'article L.212-4-2 du Code du travail reprend certaines dispositions de la loi du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail et vise les horaires de travail réduits sans en donner une définition précise.

L'article 19 de cette loi permet aux employeurs de recourir aux horaires réduits sans que la charge supportée par eux au titre de la part patronale des cotisations aux régimes de sécurité sociale dont relèvent leurs salariés, ne se trouve aggravée.

L'article L.212-4-2 du Code du travail n'a ainsi pour objet que de fixer les conditions dans lesquelles seront pratiqués ces horaires réduits qui permettent aux employeurs de bénéficier d'une neutralisation au titre des charges sociales, dérogeant ainsi aux règles fixées en matière de plafond pour les cotisations de sécurité sociale.

Ces conditions sont les suivantes :

— ces horaires de travail réduits ne peuvent résulter que de la transformation d'un poste de travail à temps plein et ne peuvent bénéficier qu'au salarié qui en fait la demande ;

— ils doivent être compris entre 20 et 30 heures de travail hebdomadaire ;

— ils ne peuvent être appliqués qu'avec l'accord du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel ; l'employeur peut appeler de leur refus à l'inspecteur du travail.

En outre, l'article L.212-4-3 du Code du travail assimile les salariés bénéficiant de tels horaires réduits, aux salariés à temps complet en ce qui concerne la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Enfin, le décret n° 75-466 du 9 juin 1975 qui précise les conditions d'application de l'article 19 de la loi de 1973 précitée, stipule dans son article 3, que les postes de travail à temps réduit ne doivent pas comporter des rémunérations qui, rapportées à l'heure, excèdent de plus de la moitié la rémunération moyenne pratiquée dans l'entreprise pour un poste de travail comparable tenu par un salarié à temps complet.

3. Le « secteur libre » du temps partiel

Un employeur a également la facilité d'offrir directement à l'embauchage des postes ou des emplois à temps partiel, et de fixer en toute liberté les horaires réduits correspondants. Dans ces conditions, il ne saurait bénéficier des modalités favorables de calcul des cotisations patronales de sécurité sociale, telles qu'elles résultent de l'article 2 du décret précité du 9 juin 1975, et les règles fixées par le Code du travail pour la détermination des droits liés à l'ancienneté ne sont pas appliquées sauf dispositions conventionnelles spécifiques.

La pratique révèle que l'essentiel du travail à temps partiel en France se situe dans le « secteur libre » puisque 50 entreprises seulement, d'après l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) avaient demandé en 1978 le bénéfice de la procédure de remboursement des charges sociales prévues par le décret de 1975.

On constate ainsi la pratique de deux catégories de travail à temps partiel en France ; le présent projet a pour objectif de ranger l'ensemble du travail à temps partiel sous le même régime, en assouplissant les dispositions existantes et en permettant ainsi un développement de cette forme d'emploi.

III. — LES REMEDES APPORTES PAR LE PROJET

Pour assurer le développement du travail à temps partiel, le projet de loi fait disparaître des textes existants les dispositions qui pouvaient s'opposer à l'essor de cette forme d'activité et apporte également des garanties substantielles aux salariés concernés ; il adapte enfin certaines dispositions du droit du travail et de la Sécurité sociale.

A. Une définition très large

Le projet de loi remédie d'abord à l'absence de définition du travail à temps partiel en droit positif français ; la définition très large retenue s'inspire dans une large mesure des solutions retenues aussi bien sur le plan international que sur les propositions qui avaient été formulées dans le passé.

1. *Les précédents*

a) *La définition du Bureau international du travail*

Pour le B.I.T., le travail à temps partiel est constitué par la réunion de deux éléments : c'est d'abord un travail effectué régulièrement et de façon volontaire pendant une durée plus courte que la durée normale du travail ; il s'agit ensuite d'« un emploi seul et unique ».

b) *Les propositions du rapport Lucas*

Le rapport Lucas considère que la définition strictement entendue d'un statut du travailleur à temps partiel, comme a été défini par exemple un statut de l'apprenti, serait inopportune. Il convient au contraire d'envisager les « temps partiel » comme des salariés de droit commun sous réserve d'adaptations nécessaires.

Le rapport recommande cependant de distinguer les travailleurs à temps partiel selon qu'ils sont déjà pourvus d'un emploi ou qu'ils n'en ont pas. Enfin, sans contenir le travail à temps partiel à l'intérieur d'une plage horaire délimitée, le rapport propose de définir ce type de travail comme comportant une durée inférieure à la durée normale de l'établissement ; cependant seuls les horaires compris entre 16 et 32 heures permettraient de bénéficier du remboursement de l'excédent des cotisations patronales.

c) Les propositions du rapport Fabre

Dans son rapport sur l'emploi, M. Robert Fabre souhaitait que les limites du temps partiel fussent fixées entre la moitié et les trois quarts de la durée légale du travail et reprenait ainsi la fourchette horaire prévue par l'ancien article L.312-4-2 du Code du travail.

2. Le projet de loi : une définition très large

S'inspirant de la définition du B.I.T. et des recommandations du rapport Lucas, le projet retient une définition très large du travail à temps partiel : c'est un travail d'une durée inférieure à la durée normale pratiquée par l'établissement, qui ne comporte aucune fourchette horaire et qui n'impose aucune limitation concernant les effectifs de salariés de l'entreprise qui pourraient exercer une activité à temps partiel.

Il faut noter à cet égard que certains secteurs d'activité, tels le commerce de grande surface, comportent parfois plus de 60 % de salariés employés à temps partiel parmi leurs effectifs et qu'un pays comme l'Italie a institué des quotas pour certaines branches d'activités.

B. La mise en œuvre du travail à temps partiel

Qui a l'initiative de la mise en œuvre du travail à temps partiel dans l'entreprise et quelle est l'intensité du contrôle exercé par les représentants du personnel sur cette décision ?

1. *Les précédents :*

a) *Le Code du travail*

— L'article L.212-4-1 du Code du travail relatif aux horaires individualisés (horaires variables) stipule que les employeurs ne peuvent déroger à la règle de l'horaire collectif de travail, que pour répondre à la demande des salariés et sous réserve de la non opposition du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, l'inspecteur du travail étant préalablement informé.

— L'article L.212-4-2 du même code relatif aux horaires de travail réduits adopte une rédaction analogue : ceux-ci sont applicables aux seuls salariés qui en font la demande, après accord des deux instances de représentation du personnel et possibilité d'appel de l'employeur à l'inspecteur du travail en cas de refus.

Aux termes de cet article, la création d'un poste de travail à temps partiel ne peut résulter que de la transformation d'un poste existant à temps plein en un ou plusieurs postes à temps partiel.

b) *Les recommandations du rapport Lucas*

Les conclusions du groupe de travail proposent également sur ce point, que la mise en œuvre du temps partiel dans une entreprise ne se réalise qu'avec l'accord des représentants du personnel ou à défaut l'autorisation de l'inspecteur du travail.

2. *Les dispositions du projet :* *une décision à la discrétion de l'employeur ?*

La rédaction impersonnelle de l'article L.212-4-2 indique seulement que les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués après une simple information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Nulle part n'est fait mention d'une quelconque initiative du salarié de l'entreprise sur ce point, lequel ne pourra manifester sa volonté qu'en acceptant ou refusant le nouveau contrat qui lui sera proposé. En outre, l'accord ou la non opposition des représentants des personnels n'est plus requis, ce qui constitue une solution de retrait par rapport aux dispositions existantes et aux propositions du rapport Lucas.

Le texte du projet semble ainsi présenter une moindre garantie pour les salariés à temps complet de l'entreprise qui pourraient tous à la limite, se voir imposer une transformation des postes à temps plein en emplois à temps partiel, si l'entreprise connaissait des difficultés ; dans ces conditions les salariés ne bénéficieraient plus d'un contrôle véritable de leurs instances de représentation en ce qui concerne la situation de l'emploi dans l'entreprise.

C. Les garanties accordées par le projet aux salariés

Ces garanties reprennent intégralement certaines dispositions existantes instituant une proratisation de certains droits, ou consistent en mesures nouvelles qui ne sont pas toujours clairement précisées.

1. *L'identité de droits par rapport aux travailleurs à temps complet*

a) *Les droits liés à l'ancienneté*

L'article L.212-4-3 du Code du travail stipule déjà qu'en matière de législation du travail et pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomposée pour les salariés à temps partiel comme pour les salariés à temps complet.

Ces dispositions sont reprises dans le dernier alinéa du nouvel article L.212-4-2 du projet.

b) *Les droits du travail*

Il est précisé en outre, que les « temps partiels » bénéficient des mêmes droits que ceux accordés par la loi et les conventions collectives aux salariés à temps complet, sous réserve d'adaptation en ce qui concerne les droits conventionnels.

2. *La proratisation de certains droits en fonction de la durée du travail*

Le principe de la proratisation s'applique à la rémunération et à certaines indemnités qui sont dues aux salariés à temps partiel à hauteur de la durée de leur activité.

a) La rémunération

Celle-ci est proportionnelle à la part de l'horaire normal effectué par les salariés à temps partiel dans la limite de 40 heures, c'est-à-dire de la durée légale du travail.

b) Les indemnités de licenciement et de départ à la retraite

Elles sont proportionnelles à la rémunération des salariés à temps partiel ; lorsqu'un salarié a été employé successivement à temps partiel et à temps complet dans la même entreprise, ces indemnités sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon chaque formule.

3. Les mentions obligatoirement portées dans le contrat de travail

Ces garanties sont particulièrement importantes pour les salariés, qu'ils soient embauchés à temps partiel ou qu'ils voient leur emploi à temps complet transformé en poste à temps partiel au sein de la même entreprise ; dans ce dernier cas, cette transformation d'emploi nécessite la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

a) La durée du travail et sa répartition

Le contrat de travail pourra être à durée déterminée ou indéterminée et devra mentionner nécessairement la durée hebdomadaire du travail ainsi et surtout que sa répartition ; cette précision est d'autant plus importante qu'elle permettra à l'intéressé de « planifier » ses activités en fonction de son horaire de travail établi sur le plan hebdomadaire, voir mensuel pour certaines professions dont l'intensité de travail varie dans le mois.

b) Le problème des heures complémentaires

Cette question appelle trois séries de remarques concernant les limites du recours aux heures complémentaires, leur rémunération, et les conséquences du refus du salarié d'effectuer ces heures situées au-delà de la durée prévue par son contrat de travail.

— D'après les dispositions contenues dans le projet, ces heures complémentaires pourront être effectuées dans des *limites* fixées par le contrat de travail ou par un accord collectif ; il est évident que ces heures ne devront être demandées que dans des limites acceptables et que par exemple, un employeur ne saurait demander à un salarié embauché sur une base de 20 heures de travail, un nombre d'heures complémentaires qui porterait son horaire, pendant plusieurs semaines, à des chiffres proches de la durée légale du travail — sauf à dénaturer cette modalité d'emploi.

— Dans l'esprit de votre commission, il est clair que la *rémunération* de ces heures complémentaires devra être calculée comme celles des heures normales, et que le projet ne saurait prévoir à leur égard une majoration inspirée de celle existante pour les heures supplémentaires. Il s'agit en effet d'heures travaillées au-delà de la durée fixée contractuellement par l'employeur et le salarié, mais inférieure à la durée légale du travail. Il reste que des conventions collectives pourront déroger à cette règle et prévoir une majoration de la rémunération des heures complémentaires, comme c'est le cas actuellement.

— Concernant le *refus* par le salarié d'exécuter des heures complémentaires, il faut rappeler que le rapport Lucas indiquait que ce refus ne pouvait constituer ni une faute ni un motif de licenciement.

Au contraire, en matière d'heures supplémentaires, la jurisprudence a décidé que le salarié était tenu d'accepter les heures supplémentaires prévues par le contrat de travail, le règlement de l'entreprise ou l'usage professionnel (1).

La sagesse commanderait que l'on s'inspire de cette décision dans le cas d'un refus du salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires dans la mesure où les limites de celles-ci seraient fixées, dans le contrat de travail et donc portées à la connaissance de l'intéressé.

4. Le « droit au retour » : une priorité mal définie

Comme il a été vu, le travail à temps partiel peut, aux termes du projet, résulter soit d'une transformation ou d'une division de postes à temps complet existant dans l'entreprise, soit d'un recrutement direct d'un travailleur à temps partiel extérieur à celle-ci.

(1) Soc. 20 mars 1961.

Dans l'hypothèse d'une transformation d'emploi, le rapport Lucas comme le projet ont eu le souci de ménager un passage entre ces deux formes d'emploi, dans un sens ou dans l'autre : c'est l'objet de ce droit de priorité. Le temps partiel ne doit pas être une voie ouverte sans chemin de retour.

a) Les recommandations du rapport Lucas

L'une des propositions de la commission présidée par M. Lucas consistait à accorder un droit d'accès prioritaire à l'exercice d'un emploi à temps plein pour les salariés occupés à temps partiel lorsqu'un poste correspondant à leur qualification était offert dans l'entreprise, et ce, quelle que fut l'origine de l'emploi à temps partiel.

Cette priorité constitue un élément essentiel pour prévenir le risque de marginalisation des salariés à temps partiel.

Il faut noter que certaines conventions collectives, telle celle des commerces d'alimentation et d'approvisionnement général, prévoient déjà un droit préférentiel, pour obtenir un emploi à temps complet, sous certaines conditions.

b) Le projet de loi : la fixation d'un principe

Le projet ne fait qu'énoncer le principe de ce droit de priorité qui joue pour les « temps complet » qui veulent passer au « temps partiel » au sein d'une entreprise ou vice-versa, pour des emplois ressortissant à leur catégorie professionnelle.

On peut constater que le projet reste muet sur les modalités d'application de ce droit de priorité, notamment sur le plan des délais à l'intérieur desquels les intéressés pourraient recouvrer un emploi correspondant à leurs aspirations du moment.

D. L'adaptation de dispositions existantes

Celles-ci concernent pour l'essentiel les seuils d'effectifs qui déclenchent de nombreuses obligations pour les entreprises, et la simplification de la procédure en matière de versement des cotisations patronales de sécurité sociale.

1. *La modulation de certains seuils*

a) *Les précédents codifiés*

La prise en compte de l'emploi de salariés à temps incomplet au regard des seuils d'effectifs des entreprises, a déjà été envisagée dans le code du travail.

Ainsi, les employeurs occupant au moins dix salariés sont-ils tenus de participer au financement de la formation professionnelle continue : l'article R.950-1 du Code prévoit que l'emploi de tels salariés à temps incomplet ne déterminera pour les employeurs une obligation de participer que si le montant total des salaires versés pendant l'année est au moins égal à 120 fois le SMIC. Une modulation sur les mêmes bases est également retenue pour la contribution à l'effort de construction. La modulation de certains seuils créateurs d'obligations pour les entreprises ne constitue donc pas une nouveauté : l'emploi de salariés pratiquant des horaires réduits ou une activité intermittente n'entraînent pas non plus nécessairement un relèvement automatique de certains seuils.

b) *Les recommandations du rapport Lucas*

Le rapport considère que l'application de certaines dispositions du code du travail doit tenir compte de l'effectif des entreprises ainsi que de la durée du travail des salariés à temps partiel.

Cependant, est exclue en toute hypothèse, toute modification concernant les obligations relatives à la représentation du personnel et à l'exercice des droits syndicaux.

c) *Les solutions retenues par le projet*

Le projet de loi retient pour l'essentiel les recommandations du rapport Lucas en écartant des mesures d'adaptation prévues, les dispositions concernant la représentation du personnel et l'exercice des droits syndicaux.

— *Les adaptations réglementaires prévues.*

Celles-ci concernent la prise en compte, dans les effectifs des entreprises, des salariés à temps partiel, au regard de l'application des obligations subordonnées par la législation du travail à des conditions d'effectifs minimum de salariés.

Ces seuils sont extrêmement nombreux et déclenchent des obligations diverses pour l'employeur (participation, congé parental, formation professionnelle, licenciement, emploi d'handicapés, règlement intérieur, bilan social, service social, repos compensateur...).

Le projet prévoit qu'un décret en Conseil d'Etat devra déterminer la modulation de ces seuils en cas d'emploi de salariés à temps partiel. D'après les informations communiquées, il semble que ce décret doive s'inspirer des dispositions précédemment citées existant déjà en matière de formation professionnelle.

Il reste qu'une information des partenaires sociaux devrait être réalisée sur le contenu de l'avant-projet de décret avant que celui-ci ne soit transmis au Conseil d'Etat.

Enfin, le projet ne mentionne que la modulation des seuils déclenchant les seules obligations prévues par la législation du travail, et paraît exclure toute mesure d'adaptation en ce qui concerne les seuils visés par d'autres législations.

— *L'intangibilité des seuils de représentation du personnel et concernant l'exercice des droits syndicaux.*

Le projet exclut des mesures d'adaptation réglementaires sus-examinées, la représentation du personnel et l'exercice des droits syndicaux.

Cette solution opportune peut s'expliquer par le fait que les institutions visées, comité d'entreprise et délégués du personnel, ont pour raison d'être de représenter des individus et non une quantité de travail déterminée ; il en est de même pour les crédits d'heure qui sont liés aux effectifs employés et non au nombre d'heures travaillées. Il est essentiel à cet égard que les représentants des salariés à temps partiel puissent exprimer leurs revendications, sauf à risquer une marginalisation de cette catégorie dans l'entreprise. Cependant, la formulation générale retenue par le projet ne permet pas d'être assuré que cette rédaction vise les dispositions du Code du travail concernant l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise. Ce point devra être précisé.

2. Les simplifications en matière de cotisations patronales de sécurité sociale

a) L'ancien régime : des salariés coûteux...

En raison de l'existence d'un plafond unique pour les cotisations de sécurité sociale, l'employeur qui désirait embaucher un ou plusieurs

salariés à temps partiel pour occuper un poste à temps complet ou qui souhaitait diviser ce dernier poste en plusieurs postes à temps partiel, devait acquitter un surcroît de cotisations par rapport à celles qu'il aurait versées si ce poste avait été tenu par un seul salarié à temps complet. Le tableau ci-dessous rappelle les cotisations qui sont dues par l'employeur et les salariés et permet de mesurer ce surcroît de cotisations :

Taux de cotisations à la sécurité sociale

déplafonné maladie : 10 % des salaires $\left\{ \begin{array}{l} 4,5 \% \text{ employeur} \\ 5,5 \% \text{ salarié} \end{array} \right.$

plafonné (plafond : 60 120 F en 1980, soit 5 010 F par mois)

	TOTAL	Dont Employeur	Salarié
Maladie.....	8,95 %	8,95 %	..
Vieillesse.....	12,90 %	8,20 %	4,70 %
Allocations familiales.....	9,00 %	9,00 %	..
Accidents du travail (taux moyen).....	4,15 %	4,15 %	..
TOTAL.....	35,00 %	30,30 %	4,70 %

Pour des salariés dont la rémunération normale inférieure au plafond, toutes les cotisations — part de l'employeur et part du salarié — sont proportionnelles au salaire, et l'emploi de tels salariés à temps partiel n'entraîne donc aucun coût supplémentaire pour l'employeur, le problème ne se pose donc que pour des salariés gagnant plus de 5 010 F/mois (en 1980).

Exemple d'un salarié gagnant 7 000 F par mois

Cotisations employeur	Taux	Montant
Cotisation déplafonnée.....	4,5 % sur 7 000 F	315 F
Cotisation plafonnée.....	30,3 % sur 5 010 F	1 518,03 F
TOTAL.....		1 833,03 F

Exemple d'un salarié gagnant 3 500 F par mois

Cotisations employeur	Taux	Montant
Cotisation déplafonnée	4,5 % sur 3 500 F	157,50 F
Cotisation plafonnée	30,1 % sur 3 500 F	1 060,50 F
TOTAL		1 218,00 F

Différence pour l'employeur entre deux salariés à temps partiel gagnant 3 500 F et un salarié à temps plein gagnant 7 000 F

Montant des cotisations patronales pour 2 salariés à 3 500 F	$1 060,50 \times 2 =$	2 121,00 F
Montant des cotisations patronales pour 1 salarié à 7 000 F (plafonnées)		1 498,00 F
Différence		622,97 F

Le surcroît de charges sociales constituait donc un obstacle au développement du travail à temps partiel et devait être éliminé ou remboursé par l'employeur.

b) La neutralisation des cotisations patronales

— La loi du 27 décembre 1973 a consacré le principe de la neutralisation de la part patronale des cotisations de sécurité sociale pour les salariés à temps partiel lorsque l'emploi à temps complet dépasse le plafond. Son article 19 dispose que l'application d'horaires réduits 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 de sécurité sociale : il est ainsi procédé à la détermination périodique de la surcharge résultant pour les entreprises de la règle du plafond fixé en matière de sécurité sociale, et le montant de cette surcharge donne lieu à remboursement.

— Le décret n° 75-466 du 9 juin 1975 porte application de ces dispositions législatives et se combine avec celles des articles L. 212-4-2 et 4 du Code du travail. Il organise le remboursement du trop versé des cotisations patronales de sécurité sociale en le soumettant à un régime extrêmement complexe de récupération a posteriori à la fin de chaque année civile. Ce régime présentait l'inconvénient de grever pour un

temps la trésorerie des entreprises, et était soumis à une procédure pesante de déclaration des travailleurs à temps partiel.

La lourdeur et la complexité de ce mécanisme de récupération ont vraisemblablement joué un rôle dans la désaffection manifestée par les employeurs à l'égard de cette formule de temps partiel. En 1978, moins de 50 entreprises avaient utilisé cette procédure, dont aucune pour la région parisienne.

c) Le projet de loi : une simplification de la procédure ?

Rappelons que les règles sus décrites ne s'appliquaient que pour des postes à temps partiel strictement définis (transformation d'un poste à temps plein, accord des représentants du personnel, horaires réduits compris entre 20 et 30 heures).

Le projet de loi étend désormais à toutes les entreprises qui emploient des salariés à temps partiel, le bénéfice de l'exonération du paiement de la partie des cotisations patronales assise sur la fraction du salaire dépassant proportionnellement le plafond. Les entreprises ne seront ainsi plus remboursées des excédents de cotisations en fin d'année, mais procéderont à titre provisionnel et sous réserve de régularisation en fin d'exercice, à l'abattement de l'assiette des cotisations au prorata du temps de travail.

Afin que les cotisations sociales acquittées pour plusieurs salariés à temps partiel ne soient pas supérieures à celles payées pour un seul salarié soumis au même nombre d'heures et bénéficiant d'une rémunération égale à l'addition de celles des salariés à temps partiel, le projet prévoit une correction d'assiette qui ramènera automatiquement le montant des cotisations payées pour plusieurs salariés à temps partiel à celui que l'employeur aurait dû payer pour le même travail accompli par un ou plusieurs salariés à temps plein.

A cette fin, il sera procédé à un abattement sur le salaire payé avant de calculer les cotisations ; cet abattement résultera de l'application d'un taux dont le mode de calcul sera aux termes de l'article 4 du projet, fixé par voie réglementaire.

Si l'on reprend l'exemple cité plus haut, de deux salariés à temps partiel percevant 3 500 F chacun, la cotisation patronale s'établira ainsi :

	plafond	5 010	
Taux	·	·	0,716 ou 71,6 %
	salaire à temps plein	7 000	

l'abattement d'assiette sera donc de 28,4 % et l'assiette après abattement sera donc de :

$$3\,500\text{ F} \times 71,6 = 2\,505\text{ F}$$

la cotisation patronale sera donc de :

$$2\,505\text{ F} \times 30,3 = 759\text{ F}$$

soit 1 518 F pour deux salariés à temps partiel, c'est-à-dire exactement la cotisation acquittée par l'employeur pour un salarié à temps complet.

Enfin, aucun abattement ne sera pratiqué sur la cotisation plafonnée à la charge du salarié ; tout abattement de l'assiette sur laquelle est assise la cotisation d'assurance vieillesse, entraînerait en effet une diminution du droit à pension.

a) La neutralisation des cotisations patronales : les salariés exclus

Les dispositions relatives à l'abattement de l'assiette des cotisations ainsi que celles concernant le remboursement de la surcharge en raison du plafond ne sont pas applicables pour certains salariés :

— *Les personnels intérimaires* des entreprises de travail temporaire peuvent en effet travailler selon un horaire inférieur à la durée moyenne du travail dans l'entreprise, et relèvent du régime fixé aux articles L 124-1 et suivants du code du travail.

Le caractère non permanent de leur activité, et la nature de la relation de travail existant entre le salarié intérimaire et l'entrepreneur de travail temporaire écartent ce dernier du bénéfice de l'abattement de l'assiette des cotisations patronales de sécurité sociale.

— *Les chômeurs partiels.*

Les travailleurs victimes d'une réduction d'activité au-dessous de la durée légale du travail peuvent bénéficier, dans des conditions définies par la loi du 3 janvier 1975, d'indemnités complémentaires partiellement prises en charge par l'Etat.

Cette forme de réduction d'activité ne présente, sans qu'il soit besoin d'y insister, que peu de rapport avec des formules de travail à temps partiel qui résultent d'un accord entre le salarié et l'employeur.

— *Les salariés exerçant une activité auprès de plusieurs employeurs.*

Les employeurs de ces salariés ou assimilés, visés à l'article L 121 du Code de la sécurité sociale, bénéficient déjà, soit d'un abattement, soit d'une forfaitisation de leurs cotisations patronales de sécurité sociale.

Les dispositions des articles 3 et 4 du projet ne leur sont donc pas applicables.

*e) Le travail à temps partiel
et les retraites complémentaires des cadres*

Votre commission s'est interrogée sur les conséquences du choix d'un emploi à temps partiel au regard des régimes de retraite complémentaires des cadres.

Rappelons que ces régimes ont été mis en place par voie contractuelle et que leur financement est assuré par des cotisations donnant droit à des points de retraite, acquittées au-delà du plafond (tranche B) de la sécurité sociale, et pour un taux préférentiel plus élevé que celui des salariés non cadres.

Le choix d'un emploi à temps partiel par un cadre salarié qui percevrait une rémunération située en-dessous du plafond ne lui permettrait donc plus de cotiser à ces régimes de retraite complémentaires, sauf à instituer une cotisation spécifique ou introduire une proratisation du plafond de la sécurité sociale.

Notons cependant qu'un emploi à temps partiel rémunéré au-dessous du plafond ne s'opposera pas à la constitution d'une retraite complémentaire (ARRCO) dont les cotisations sont acquittées à partir du premier franc dans la tranche A.

Ainsi le législateur, impuissant en cette matière, ne peut-il qu'inviter les partenaires à procéder à une étude sur la question de la retraite complémentaire des cadres.

A défaut, cet obstacle subsistant se heurtera nécessairement au développement du travail à temps partiel chez les cadres salariés.

**IV. — LES PROPOSITIONS DE LA COMMISSION :
REMÉDIER AUX INSUFFISANCES DU PROJET
SANS EMPIÉTER SUR LES AJUSTEMENTS
QUI RELÈVENT DU DOMAINE DES PARTENAIRES SOCIAUX**

A. L'esprit de ces propositions

La commission, consciente des lacunes et des insuffisances du projet a souhaité en améliorer certains points sans pour cela empiéter sur les domaines réglementaire et conventionnel.

Certains, abusés par une lecture trop générale des quelques dispositions actuelles régissant dans notre droit positif, le travail à temps partiel, ont rapidement conclu que le projet de loi était en recul par rapport aux textes existants.

C'est oublier que ces dispositions n'avaient qu'une portée des plus limitées, puisqu'elles n'encadraient le travail à temps partiel que d'une façon incidente, c'est-à-dire sous le seul angle des charges sociales des employeurs et de la détermination des droits liés à l'ancienneté pour les salariés.

Pour bénéficier de ces deux séries de dispositions, le temps partiel était défini très strictement notamment pour les employeurs et le peu d'application qui a été fait de ces dispositions témoigne de la rigueur de son dispositif actuel.

Le présent projet de loi, a en revanche l'ambition de développer le travail à temps partiel et ses dispositions sont apparues à l'examen, moins contraignantes pour l'employeur que les quelques textes actuels, notamment sur le plan de la manifestation de l'accord des salariés intéressés et sur celui du contrôle qu'exerçaient les représentants du personnel sur cette forme d'activité.

Il est apparu souhaitable à votre commission de proposer sur ces deux points des aménagements inspirés des textes existants ; elle a voulu, par ailleurs, préciser des dispositions qui lui semblaient dignes d'intérêt.

B. Les propositions formulées

1. *Un contrôle amélioré des représentants du personnel sur la mise en place du travail à temps partiel*

La commission a estimé que la simple information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel en ce qui concerne la mise en place du temps partiel, était insuffisante.

Sans vouloir revenir au pouvoir de veto dont ces instances disposaient en matière d'horaires variables et de travail à horaires réduits, la commission a proposé que les représentants du personnel fussent appelés à donner un avis sur la décision d'instituer le temps partiel dans l'entreprise, avis qui serait transmis dans un délai bref à l'autorité administrative compétente. L'évolution du travail à temps partiel dans l'entreprise ferait en outre l'objet d'un rapport annuel communiqué aux membres du comité d'entreprise.

2. *L'expression de la volonté du salarié*

La commission a souhaité que la décision de création d'un poste de travail à temps partiel fut précédé de l'accord du salarié à temps complet concerné, accord qui devrait se manifester avant la conclusion du nouveau contrat de travail.

3. *La prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération*

La commission a voulu préciser que la rémunération du salarié à temps partiel devait tenir compte de cette ancienneté dans l'entreprise comme salarié à temps plein.

4. *La non modulation des seuils d'effectifs en matière d'hygiène et de sécurité*

Particulièrement attachée au respect des obligations des entreprises en matière d'hygiène et de sécurité, la commission a tenu à préciser que les seuils d'effectifs ne pourraient être modifiés sur ce point.

Les salariés à temps partiel lui sont apparus en effet particulièrement exposés aux risques d'accidents du travail, en raison notamment de leur inexpérience fréquente et, des tâches pénibles, dangereuses et souvent déqualifiées qu'ils peuvent avoir à accomplir ; rappelons enfin que le travail à temps partiel concerne déjà et devrait concerner en majorité les femmes.

Sur le plan de la sécurité du travail, un salarié à temps partiel doit donc être considéré comme un salarié à temps complet.

5. Le droit au retour du salarié

La commission propose que le salarié à temps complet qui souhaite exercer un emploi à temps partiel, ou vice-versa, doit bénéficier d'une priorité au sein de l'établissement d'abord et de l'entreprise ensuite.

6. Le caractère écrit du contrat de travail

La commission a jugé souhaitable de mentionner que le contrat de travail conclu entre l'employeur et le salarié à temps partiel devait être écrit, ceci notamment pour éviter des difficultés futures en matière de durée du travail et d'heures complémentaires qui ne pourront dépasser une limite qui sera fixée dans le contrat.

Les propositions de la commission seront développées dans l'examen des articles du projet.

EXAMEN DES ARTICLES

Article premier

L'article premier introduit une nouvelle section II relative à l'aménagement du travail dans le chapitre II du titre premier du livre II du Code du Travail. Cette nouvelle section se compose désormais d'un premier paragraphe relatif aux horaires individualisés qui figurait déjà dans ce code et d'un second paragraphe qui concerne le travail à temps partiel remplaçant les dispositions existantes qui régissaient les horaires de travail réduits.

La numérotation des sections et paragraphes est modifiée en conséquence.

L'introduction de cette nouvelle section modifie également la numérotation des section II à IV du même chapitre.

Votre commission vous demande d'adopter cet article sans modification.

Article 2

Cet article introduit quatre nouveaux articles L 212-4-2 à L 212-4-5 dans le Code du travail qui se substituent aux anciens articles L 212-4-2 à L 212-4-4 et qui régissent désormais le travail à temps partiel.

La définition et la mise en place du travail à temps partiel.

Dans son premier alinéa, le nouvel article I 212-4-2 définit très largement le travail à temps partiel comme comportant des horaires de

travail inférieurs à la durée normale du travail dans un établissement considéré.

Concernant la décision de mettre en place des horaires de travail à temps partiel dans l'entreprise, le premier alinéa ne prévoit que la simple information du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel.

Le contrôle des représentants du personnel était d'une autre nature dans les articles L 212-4-1 et L 212-4-2 du Code du travail puisque la mise en place d'horaires de travail variables ou réduits, requérait un accord formulé expressément par ces instances, avec possibilité d'appel pour l'employeur devant l'inspecteur du travail.

Votre commission a été tentée de retenir cette formule du veto au bénéfice des représentants du personnel ; elle a cependant considéré que le travail à temps partiel découlait désormais de deux sources : comme par le passé, transformation d'un poste à temps complet existant d'une part, et embauchage direct d'un salarié appelé à n'occuper qu'un emploi à temps partiel qui pouvait être créé, d'autre part.

Dans ces conditions, il est apparu excessif de conférer aux représentants du personnel un pouvoir de veto sur l'embauche de nouveaux salariés de l'entreprise, ainsi que sur le passage d'un salarié à temps complet vers un emploi à temps partiel.

Néanmoins, la commission estime insuffisante la simple information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel : elle y substitue la nécessité d'un avis qui devrait être formulé par l'une ou l'autre de ces deux instances, et qui serait transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente ; elle propose également de compléter cette consultation par un rapport annuel que l'employeur devra remettre chaque année au comité d'entreprise.

Par ces précisions, votre commission a le souci, sans aller jusqu'à proposer un véritable pouvoir délibératif concernant des décisions qui relèvent des prérogatives et de la responsabilité de l'employeur, de faire bénéficier les représentants du personnel à la fois d'une véritable information, de leur donner la possibilité de formuler un avis dont l'administration pourra tenir compte, ainsi que d'institutionnaliser des compte-rendus annuels relatifs à l'évolution du travail à temps partiel dans l'entreprise ; ce dernier point fera l'objet d'un article additionnel qui vous sera proposé après l'article 2 et pourra être de nature à contenir les excès dans les recours au temps partiel que pourraient manifester certains employeurs.

Dans sa rédaction générale et impersonnelle, le premier alinéa de l'article L 212-4-2 ne fait ensuite aucune mention de la volonté du sala-

rié de l'entreprise à qui serait proposé un emploi à temps partiel ; cette volonté ne pourra s'exprimer que dans le contrat de travail qui devra être établi entre lui et l'employeur, mentionné à l'article L 212-4-3. Si cette solution peut être considérée comme satisfaisante pour le salarié recruté à l'extérieur de l'entreprise, il n'est pas possible d'ignorer les pressions dont pourrait être victime le salarié à temps complet qui se verrait imposer contre son gré un emploi à temps partiel par son employeur.

Votre commission estime donc indispensable de préciser que le temps partiel ne pourra être pratiqué, en priorité, que sur la demande du salarié de l'entreprise.

La garantie des droits accordés aux travailleurs à temps partiel

— Le deuxième alinéa du nouvel article L 212-4-2 stipule que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits découlant du Code du travail, que ceux accordés aux salariés occupés à temps complet sous réserve d'adaptation prévue par un accord collectif pour les droits conventionnels.

La rémunération

— Le troisième alinéa relatif à la rémunération des salariés à temps partiel pose que celle-ci est proportionnelle à la part de l'horaire effectuée dans la limite de la durée légale du travail.

Cependant le travail à temps partiel peut concerner en particulier des salariés d'un certain âge qui compteraient ainsi une ancienneté non négligeable dans l'entreprise ; il serait paradoxal qu'il ne soit pas tenu compte de cette ancienneté pour la détermination de leur rémunération, s'ils décidaient d'exercer un travail à temps partiel au sein de la même entreprise.

Votre commission vous propose ainsi de remédier à cette lacune.

Les indemnités de licenciement et de départ à la retraite

— Le quatrième alinéa qui concerne les indemnités de licenciement et de départ à la retraite, stipule que celles-ci sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées soit à temps complet, soit à temps partiel dans l'entreprise.

Les droits à l'ancienneté

— Enfin, le cinquième alinéa relatif à la détermination des droits liés à l'ancienneté, stipule que celle-ci continuera à être décomptée comme si les salariés à temps partiel avaient été occupés à temps complet.

Cette disposition reprend la rédaction de l'article L 212-4-3 du Code du travail qui concernait les salariés pratiquant des horaires de travail réduits, mais les conditions d'application rigoureuses qui étaient alors posées sont désormais supprimées.

Sous réserve des observations et des amendements proposés, votre commission vous demande d'adopter l'article L 212-4-2 ainsi modifié.

Le contenu du contrat de travail

L'article L 212-4-3 impose l'établissement d'un contrat de travail pour les salariés à temps partiel ; celui-ci mentionne obligatoirement la durée du travail hebdomadaire et les conditions dans lesquelles sa répartition est établie.

Il prévoit en outre que des heures complémentaires pourront être effectuées dans une limite fixée par le contrat ou par un accord collectif.

Votre commission vous propose d'abord de préciser que ce contrat de travail devra être rédigé par écrit, cette précision lui paraissant particulièrement utile pour lever toute contestation pouvant naître au sujet des heures complémentaires qui seraient demandées au salarié et dont les limites devront être mentionnées dans le contrat de travail.

Votre commission vous propose en outre de modifier la présentation de l'article L 212-4-3 afin de faire apparaître plus clairement toutes les mentions qui devront obligatoirement figurer dans le contrat de travail écrit du salarié à temps partiel, notamment les limites posées au recours aux heures complémentaires.

Sous le bénéfice de ces observations, votre commission vous demande d'adopter cet article ainsi modifié.

La modulation des seuils d'effectifs des entreprises

L'article L 212-4-4 fixe les conditions dans lesquelles les salariés à temps partiel sont pris en compte pour la détermination des seuils d'effectifs qui déclenchent toute une série d'obligations légales à la charge des entreprises.

L'énumération complète de ces seuils serait fastidieuse mais les plus importants sont créateurs d'obligations en matière de participation, de congé parental, de formation professionnelle de licenciement, d'emploi de handicapés, de règlement intérieur, de bilan social, de service social, de repos compensateur...

L'article L 212-4-4 stipule qu'un décret en Conseil d'Etat déterminera la modulation de ces seuils pour l'emploi de salariés à temps partiel. D'après les informations recueillies, ce décret devrait s'inspirer des dispositions existant déjà en matière de formation professionnelle : en effet, aux termes de l'article R 950-1 du Code du travail, l'emploi de salariés à temps incomplet ne détermine pour les employeurs une obligation de participer au financement de cette formation professionnelle, qu'à la condition que le montant des salaires versés pendant l'année soit au moins égal à 120 fois le SMIC.

Il est à noter par ailleurs que l'article L 212-4-4 ne mentionne que les seuils déclenchant les obligations prévues par la seule législation du travail : la modulation semble ainsi exclue pour les autres seuils (construction, transports, mode de règlement des cotisations sociales...) qui figurent dans d'autres codes ou dans des lois non codifiées.

Enfin, l'article L 212-4-4 introduit par le projet, écarte des mesures d'adaptation réglementaires prévues, les seuils relatifs à une représentation du personnel et à l'exercice des droits syndicaux.

Le comité d'entreprise et les délégués du personnel ont en effet pour fonction de représenter des individus salariés et non une quantité de travail déterminée.

En outre, sauf à accuser une marginalisation des salariés à temps partiel, il ne saurait être question d'exclure ceux-ci des fonctions de représentation.

Votre commission considère que la solution retenue pour les seuils de représentation du personnel est opportune ; elle souhaite en outre être assurée que les seuils d'effectifs posés en matière de sécurité ne seront pas non plus l'objet d'une modulation en cas d'emploi de salariés à temps partiel.

Rappelons qu'aux termes de l'article R 231-1 du Code du travail, le passage à 50 salariés déterminé dans une entreprise la création d'un comité d'hygiène et de sécurité et que les CHS fonctionnent comme des commissions spécialisées du comité d'entreprise et que leurs membres sont désignés par ce dernier et par les délégués du personnel.

Ainsi, en raison de leur exposition plus grande aux risques d'accidents du travail du fait de leur inexpérience, du caractère pénible, dangereux et souvent peu qualifié des tâches qu'ils accomplissent le plus souvent, il apparaît nécessaire à votre commission de considérer les salariés à temps partiel sur le plan de la sécurité — qu'il s'agisse des jeunes, des femmes et des salariés âgés — comme des salariés à temps complet.

Sous réserve de ces observations, il vous est demandé d'adopter cet article modifié par l'amendement proposé.

Le « droit au retour »

L'article L 212-4-5 institue une priorité au retour au bénéfice du salarié à temps complet qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps partiel ou au salarié à temps partiel qui veut occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans la même entreprise.

Aux termes de cet article, ces salariés bénéficieraient d'un droit de priorité pour se voir attribuer un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle.

L'exercice de ce droit de priorité n'est assorti d'aucune condition particulière ; celles-ci pourront être précisées par branches professionnelles, voire par accord conventionnel.

Cette rédaction n'appelle pas d'observation particulière si l'entreprise et l'établissement se confondent mais présente des inconvénients lorsque l'entreprise comprend plusieurs établissements qui peuvent être éloignés de l'établissement d'origine du salarié qui passe d'un travail à horaire normal à une activité d'une durée réduite.

Votre commission propose donc d'instituer une priorité au bénéfice de l'intéressé dans le même établissement d'abord, ou à défaut dans la même entreprise.

Sous le bénéfice de ces observations, il vous est demandé d'adopter cet article ainsi modifié.

Article additionnel après l'article 2

Cet article additionnel a pour objet de compléter le dispositif d'information des représentants du personnel examiné au nouvel article L 212-4-2 sur la mise en place du travail à temps partiel dans l'entreprise.

Afin d'institutionnaliser de façon régulière et permanente l'information du comité d'entreprise, votre commission vous propose de compléter l'article L 432-4 du Code du travail relatif aux attributions consultatives du comité d'entreprise dans l'ordre économique : l'employeur serait ainsi tenu de présenter chaque année au comité, un rapport relatif au développement du travail à temps partiel dans l'entreprise, (dans le cadre de l'information des salariés sur l'évolution de l'emploi dans l'entreprise déjà prévue par le code du travail).

C'est l'objet de cet article additionnel que votre commission vous demande d'adopter.

Article additionnel après l'article 2

Votre commission a estimé qu'il n'était pas réaliste d'autoriser les salariés à temps partiel, employés dans plusieurs entreprises, à faire acte de candidature aux élections organisées pour la désignation des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise, sans aucune restriction.

En effet, un salarié élu délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise dans plusieurs entreprises ne pourrait exercer ses multiples mandats sans entraîner des répercussions néfastes sur son activité professionnelle.

En outre, il ne serait pas souhaitable qu'un même salarié puisse disposer d'informations de nature confidentielle concernant des entreprises qui peuvent être concurrentielles.

Aussi votre commission vous propose-t-elle de limiter l'éligibilité des salariés à temps partiel à une seule entreprise, au choix du salarié.

Pour éviter des fraudes, il est prévu, en s'inspirant du Code électoral, de sanctionner d'une incapacité électorale temporaire, le salarié à temps partiel qui a, soit fait acte de candidature aux élections dans une entreprise, alors qu'il était déjà titulaire d'un mandat dans une autre entreprise, soit déposé simultanément, dans plusieurs, entreprises des candidatures aux élections.

Sous réserve de ces observations, votre commission vous demande d'adopter l'article additionnel proposé.

Article 3

La neutralisation de l'emploi des salariés à temps partiel au regard des cotisations patronales de sécurité sociale

Cet article institue un abattement d'assiette pour le calcul des cotisations patronales de sécurité sociale au profit des employeurs qui appliquent des horaires à temps partiel, à condition que l'emploi de référence à temps plein dépasse le plafond de la sécurité sociale.

Cet abattement d'assiette est déterminé par la différence entre les cotisations dues par l'employeur pour l'emploi des salariés à temps partiel et celles qui seraient dues pour des salariés à temps complet effectuant un travail correspondant.

Le législateur est déjà intervenu pour régler ce problème préoccupant des charges sociales de l'employeur qui emploie des salariés à temps partiel : la loi du 27 décembre 1973 déjà examinée a ainsi consacré le principe de la neutralisation de la part patronale des cotisations de sécurité sociale lorsque l'emploi de référence dépasse le plafond. Ce principe était soumis à un régime complexe de récupération a posteriori du trop payé dont les modalités étaient réglées par le décret du 9 juin 1975. L'abattement d'assiette institué par l'article 3 du projet permettra de faire l'économie de ce remboursement ultérieur.

Votre commission ne peut qu'être favorable à cette simplification qui devrait contribuer à lever l'un des obstacles qui s'opposaient au développement du temps partiel.

Il vous est donc demandé d'adopter cet article sans modification

Article 4

L'abattement d'assiette et le versement des cotisations

Cet article autorise les entreprises employant des salariés à temps partiel à procéder à titre provisionnel, et sous réserve de régularisation en fin d'exercice, à l'abattement de l'assiette des cotisations sociales au prorata du temps de travail à condition que la rémunération du poste à temps plein correspondant, soit supérieure au plafond de la sécurité sociale.

Sous réserve d'un amendement de pure forme, votre commission vous demande d'adopter cet article ainsi modifié.

Article 5

Les salariés exclus du bénéfice de la neutralisation des charges sociales des employeurs

Cet article exclut du bénéfice des dispositions des articles 3 et 4 relatifs à la neutralisation des cotisations sociales patronales, certaines catégories de salariés exerçant une activité au-dessous de la durée normale du travail.

Cette exclusion concerne d'abord les salariés ou assimilés exerçant régulièrement et simultanément une activité auprès de plusieurs employeurs, et dont les cotisations sociales patronales soit, sont assises sur une rémunération forfaitaire, soit bénéficient d'un abattement forfaitaire.

En outre, les employeurs des personnels intérimaires des entreprises de travail temporaire et ceux des salariés en situation de chômage partiel indemnisé sont exclus du bénéfice des articles 3 et 4 du projet.

Sous réserve de deux amendements, le premier remédiant à une fausse référence à l'ordonnance du 21 août 1967, le second étant de pure forme, votre commission vous demande d'adopter cet article ainsi modifié.

Article 6

Cet article a pour objet d'abroger l'article 19 de la loi du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail.

L'article 19 visé fixait la détermination périodique de la surcharge de cotisation patronale due en application des horaires réduits prévus à l'article 17 de la même loi, et en organisait le remboursement.

Il a été vu que les articles 3 et 4 du présent projet substituaient à ces règles complexes de remboursement une simplification de la procédure consistant pour l'essentiel en une simultanéité de l'abattement de cotisations et du versement de celles-ci. En conséquence l'article 19 de la loi de 1973 n'a plus de raison d'être.

Votre commission vous demande d'adopter cet article sans modification.

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
CODE DU TRAVAIL		
LIVRE DEUXIÈME		
<i>Réglementation du travail.</i>		
TITRE PREMIER		
Conditions de travail.		
<hr/>		
CHAPITRE II	Article premier	Article Premier
Durée du travail.		
SECTION PREMIÈRE		
§ 1 ^{er} . — <i>Dispositions générales.</i>	Au chapitre II du titre premier du livre II du Code du travail, les termes « Section première. — § 1 ^{er} . — Dispositions générales » sont remplacés par la mention « Section première. — Dispositions générales ».	sans modification
§ 2. — <i>Aménagement du temps de travail.</i>	Les mots « § 2. — Aménagement du temps de travail » sont remplacés par les termes « Section II. — Aménagement du temps de travail », et « § 1. — Horaires individualisés ».	
Art. L. 212-4-1. Dans les entreprises industrielles, commerciales et agricoles, dans les offices publics et ministériels, dans les professions libérales, dans les sociétés civiles, dans les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit, et pour répondre aux demandes de certains travailleurs, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre compétent ou, le cas échéant, le fonctionnaire de contrôle assimilé soit préalablement informé.	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.	

Dispositions en vigueur

Art. L. 212-4-2. L'aménagement par l'employeur, à titre permanent ou temporaire, d'horaires de travail réduits applicables aux seuls salariés qui en font la demande donne lieu à l'application des règles spéciales définies à l'article L. 212-4-3 et à l'article 19 de la loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973 sous réserve que soient effectivement remplies les conditions suivantes :

Les horaires réduits doivent être compris entre la moitié et les trois quarts de la durée légale hebdomadaire de travail ou, en agriculture, de la durée équivalente :

Ces horaires ne peuvent concerner que des postes de travail répondant à des conditions de rémunération qui sont fixées par le décret prévu à l'article L. 212-4-4.

Ces horaires réduits ne peuvent être appliqués qu'avec l'accord du comité d'entreprise, ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel.

Lorsque le comité d'entreprise, ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel ont refusé l'accord ci-dessus exigé, le chef d'entreprise peut demander à l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre, ou au fonctionnaire chargé de l'inspection du travail dans l'entreprise concernée d'autoriser l'application des horaires litigieux.

Texte du projet de loi

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.

Propositions de la commission

Art. 2

alinéa sans modification

« 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 avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, soit par priorité, au bénéfice des salariés de l'établissement qui en font la demande, soit par embauchage de salariés à la recherche d'un emploi ; cet avis est transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente. »

alinéa sans modifications

« Leur rémunération, compte tenu des droits liés à l'ancienneté, est proportionnelle...

... du travail.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

Art. L. 212-4-3. En matière de législation du travail et pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps réduit en application de l'article L. 212-4-2 comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Art. L. 212-4-4. Les mesures d'application des articles L. 212-4-1 à L. 212-4-3 font l'objet de décrets en Conseil d'Etat.

« 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. 212-4-3.* — 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. 212-4-1 à L. 212-4-3 ».

« *Art. L. 212-4-4.* — 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. 212-4-5.* — 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

« 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. »

« 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.

« *Art. L. 212-4-3.* — *Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit ; il mentionne notamment la durée hebdomadaire du travail, les conditions dans lesquelles sa répartition est établie, ainsi que les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée prévue par le contrat et, s'il y a lieu, dans le cadre déterminé par un accord collectif.*

alinéa sans modification

« *Art. L. 212-4-4.* — Un décret...

... concernant la sécurité du personnel, sa représentation et l'exercice de ses droits syndicaux ».

« *Art. L. 212-4-5.* — Les salariés à temps complet...

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

Art. L. 432-4. Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise exerce, à titre consultatif, les attributions suivantes :

a) Il étudie les mesures envisagées par la direction et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la production et la productivité de l'entreprise et propose l'application de celles qu'il a retenues ;

b) Il propose en faveur des travailleurs ayant apporté par leurs initiatives et leurs propositions, une collaboration particulièrement utile à l'entreprise, toute récompense qui lui semble méritée ;

c) Il est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il peut formuler des vœux sur ces divers points.

« Chaque année, le comité d'entreprise étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir. Le procès-verbal de cette réunion est transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente. »

Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression d'effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail ou à l'inspecteur des lois sociales en agriculture.

Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise des informations sur l'exécution des programmes de

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. »

... à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise.

... que la leur. »

Art. add.

Il est inséré, après la première phrase du 5^e alinéa de l'article L. 432-4 du Code du travail, une phrase ainsi rédigée :

Celui-ci lui communique notamment un rapport relatif au développement du travail à temps partiel dans l'entreprise.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

production, l'évolution générale des commandes et sur la situation de l'emploi dans l'entreprise. Il informe le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions du travail et d'emploi. Il rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux émis par le comité :

d) Il est obligatoirement informé des bénéfices réalisés par l'entreprise et peut émettre des suggestions sur l'affectation à leur donner.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, l'évolution de la structure et du montant de salaires, les investissements, ainsi que sur ses projets pour l'exercice suivant. Il soumet, en particulier, au comité un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Lorsque l'entreprise revêt la forme d'une société anonyme, la direction est, en outre, tenue de communiquer au comité avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel et le rapport des commissaires aux comptes ainsi que les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

Le comité d'entreprise peut convoquer les commissaires aux comptes, recevoir leurs explications sur les différents postes de ces documents ainsi que sur la situation financière de l'entreprise et formuler toutes observations utiles, qui sont obligatoirement transmises à l'assemblée générale des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration.

Au cours de la réunion consacrée à cet examen, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert comptable rémunéré par l'entreprise.

Dispositions en vigueur

L'expert comptable peut prendre connaissance des livres comptables énumérés par les articles 8 et suivants du code du commerce.

Les membres des comités d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques.

« En outre, dans les sociétés, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant, l'un à la catégorie des cadres et de la maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative, à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas. Dans les sociétés où, en application de l'article L. 433-2 ci-après, il est constitué trois collèges électoraux, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée à quatre membres dont deux appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chef de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification. »

Les comités d'entreprise sont habilités à donner un avis sur les augmentations de prix. Ils peuvent être consultés par les fonctionnaires chargés de la fixation et du contrôle des prix.

**Loi n° 73-1195
du 27 décembre 1975**

Art. 19. — En matière de sécurité sociale, l'application des horaires réduits à l'article 17 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 de la part patro-

Texte du projet de loi

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 :

Propositions de la commission

Art. add.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

En cas de fraude constatée par le juge, le salarié peut être privé de ses droits à l'élection électorat et à l'éligibilité, pendant un an au moins et deux ans au plus.

Art. 3

sans modification

Dispositions en vigueur

nale des cotisations aux régimes de sécurité sociale dont relèvent leurs salariés.

Pour la mise en œuvre de cette règle et nonobstant toute disposition législative contraire, il est procédé à la détermination périodique de la surcharge qui peut résulter pour les employeurs en raison du plafond prévu notamment aux articles 13 (alinéa 5), 32 et 41 (alinéa 1^{er}) de l'ordonnance n° 67-706 du 21 août 1967, de l'emploi de salariés travaillant selon un horaire réduit au sens de l'article 17. Le montant de cette surcharge donne lieu à remboursement.

D. n° 75-466 du 9 juin 1975

Art. 1^{er}. — Tout employeur de personnel salarié qui entend bénéficier des dispositions de l'article 19 de la loi du 27 décembre 1973 est tenu d'établir et de tenir à la disposition de l'organisme de recouvrement dont il relève la liste des travailleurs à temps réduit occupés à un même poste de travail ou à un même emploi.

Cette liste doit mentionner la date des demandes des intéressés, la désignation des postes ou emplois occupés à temps réduit, les horaires pratiqués et la date de l'accord donné soit par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel, soit par l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé.

Art. 2. — Les cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales afférentes à l'emploi des travailleurs mentionnés à l'article précédent sont calculées, à chaque échéance de paie, dans les conditions du droit commun, sur les rémunérations allouées aux intéressés. Ces cotisations sont versées dans les mêmes conditions à l'organisme de recouvrement.

A l'expiration de chaque année civile, l'ensemble des rémunérations afférentes à un même poste de travail ou à un même emploi fait l'objet d'une totalisation par l'employeur. Lorsque, compte tenu de l'application du plafond prévu aux articles 13 (alinéa 5), 32 et 41 de l'ordonnance n° 67-706 du 21 août 1967, les cotisa-

Texte du projet de loi

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 provisoire 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.

Propositions de la commission

Art. 4

A chaque échéance...

« ... en fin d'exercice, à un abattement d'assiette déterminé dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé de la Sécurité sociale ».

Alinea supprimé

Dispositions en vigueur

tions patronales effectivement acquittées sur la base des rémunérations ayant donné lieu à totalisation excèdent les cotisations qui auraient été dues si le poste de travail ou l'emploi dont il s'agit avait été tenu par un seul salarié travaillant à temps complet, l'employeur bénéficie d'un crédit qui est égal à la différence entre ces deux montants de cotisations patronales.

Le crédit total correspondant à l'ensemble des postes de travail ou des emplois occupés à temps réduit et donnant lieu à ajustement est imputable sur le montant des cotisations dues au titre de la régularisation annuelle prévue par l'article 5 du décret du 24 mars 1972 et, dans le régime des assurances sociales agricoles, par l'article 2 du décret du 18 juillet 1960. Lorsqu'il n'y a pas lieu à régularisation, ce crédit est remboursé par l'organisme de recouvrement.

Les éléments nécessaires au calcul de ce crédit de cotisations sont fournis par l'employeur au moyen d'un état annexé à la déclaration nominative annuelle prévue à l'article 9 du décret du 24 mars 1972. Les employeurs assujettis au régime des assurances sociales agricoles annexent cet état au bordereau de versement des cotisations établi en application de l'article 1031 du Code rural et affèrent au quatrième trimestre de chaque année civile.

Un arrêté du ministre du travail et du ministre de l'agriculture fixe le modèle de cet état.

Art. 3. — N'ouvrent pas droit au bénéfice des dispositions de l'article précédent les postes de travail ou les emplois occupés à temps réduit comportant des rémunérations qui, rapportées à l'heure, excèdent de plus de moitié la rémunération moyenne pratiquée dans l'entreprise pour un poste de travail ou un emploi comparable tenu par un salarié à temps complet.

**Ordonnance n° 67-706
du 21 août 1967**

.....
**Chapitre II. —
Organisation financière.**

Art. 13. — Les ressources des gestions mentionnées à l'article 2 sont constituées, indépendamment des

Texte du projet de loi

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

Propositions de la commission

Art. 5

« Les dispositions des articles 3 et 4 ci-dessus ne sont pas applicables : »

1°) aux salariés...

Dispositions en vigueur

contributions de l'Etat prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, par des cotisations proportionnelles aux rémunérations, gains ou pensions perçus par les assurés, et par la fraction du produit des cotisations créées par l'article 14 ci-dessous revenant au régime général de sécurité sociale.

Des cotisations forfaitaires peuvent être fixées par arrêté du ministre des affaires sociales pour certaines catégories de travailleurs salariés ou assimilés.

Les cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité, décès sont à la charge des employeurs et des travailleurs salariés et personnes assimilées.

Les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles sont à la charge exclusive des employeurs.

Les cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès sont assises sur les rémunérations, gains ou pensions, pour partie dans la limite d'un plafond et pour partie sur la totalité. Les cotisations dues au titre des accidents du travail et maladies professionnelles sont assises sur les mêmes rémunérations ou gains dans la limite d'un plafond.

Code de la Sécurité Sociale

Art. L. 121. En ce qui concerne certaines catégories de travailleurs salariés ou assimilés définies par arrêté du ministre du Travail et de la Sécurité sociale et qui travaillent régulièrement et simultanément pour le compte de deux ou plusieurs employeurs, le montant des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales incombant à chacun des employeurs peut être déterminé compte tenu des conditions d'exercice de la profession considérée d'après les rémunérations qu'ils ont respectivement versées soit dans la limite d'un forfait fixé par lesdits arrêtés, soit en appliquant au taux des cotisations

Texte du projet de loi

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.

Propositions de la commission

...Sécurité sociale et 13, *alinéa 5*, de l'ordonnance n° 67-706 du 21 août 1967 ; »

2°) aux salariés...

... des cotisations de Sécurité sociale.

Elles ne s'appliquent pas non plus aux personnels...

... au titre du chômage partiel.

Dispositions en vigueur

prévues aux articles (L. 122) à L. 128, L. 132 et L. 133 un abattement forfaitaire fixé par lesdits arrêtés.

Texte du projet de loi

Art. 6.

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

Propositions de la commission

Art. 6

sans modification

Sous le bénéfice des observations contenues dans le présent rapport, et sous réserve des amendements qu'elle soumet à votre examen, votre commission vous demande d'adopter le présent projet de loi.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

Audition de M. Jean Matteoli, Ministre du travail et de la participation

Sous la présidence de M. Robert Schwint, président, la commission des Affaires sociales a procédé, le 15 octobre 1980, à l'audition de M. Jean MATTEOLI, qui a présenté le projet de loi relatif au travail à temps partiel.

En exposant le contenu du texte, le Ministre a rappelé la faiblesse des effectifs employés en France à temps partiel en dépit de la loi de 1973, et comparé leur importance à celle constatée dans la plupart des pays industrialisés.

Il a cependant remarqué, notamment pour les femmes et les salariés dépassant un certain âge, qu'une demande potentielle existait en cette matière, qui ne rencontrait qu'une offre négligeable en raison des dispositions contraignantes et coûteuses de la loi de 1973.

Pour lever ces obstacles, le projet de loi définit très largement le travail à temps partiel, s'agissant notamment des horaires, et adapte les cotisations sociales correspondantes à due proportion des salaires versés compte tenu du plafond de la sécurité sociale. Le projet prévoit en outre des garanties pour les salariés concernés, consistant notamment en un contrat de travail déterminant l'horaire de travail et organisant une priorité des actuels salariés à temps complet de l'entreprise qui voudraient opter pour la formule du temps partiel ou de ceux qui désireraient recouvrer un emploi à temps complet dans l'entreprise après y avoir occupé un poste à temps partiel.

M. Matteoli a également indiqué que les seuils de représentation syndicale et du personnel ne devraient pas être modifiés, alors que les autres seuils devraient être aménagés ; il a rappelé que les comités d'entreprise et les délégués du personnel devront donner un avis sur les formules de temps partiel proposées par l'employeur.

Les heures complémentaires travaillées au-delà de l'horaire arrêté pour le temps partiel devraient être enfin rémunérées comme des heures normales.

M. Noël Berrier a estimé que l'application de la distinction entre heures supplémentaires et complémentaires serait malaisée, et que ce texte, sur ce point, profiterait aux employeurs.

M. Jean Matteoli a souligné que les chefs d'entreprises n'étaient pas enclins naturellement à faire usage du temps partiel qui est pourtant de nature à assurer une utilisation plus rationnelle de leur personnel.

Il a estimé que les dispositions du projet concernant les heures complémentaires étaient de nature à réduire le nombre d'heures supplémentaires dont abusent parfois les employeurs, ce qui va dans le sens des revendications des syndicats et pourrait être de nature à faciliter les négociations entre partenaires sociaux concernant la réduction de la durée du travail.

M. Jean Chérioux a estimé que ce texte allait dans le sens d'une humanisation des conditions de travail en particulier pour les femmes qui ne bénéficient pas encore d'une politique familiale satisfaisante. Il a cependant exprimé ses craintes sur un certain nombre de points du projet et d'abord sur le droit de priorité du salarié actuel de l'entreprise en cas de transformation de poste de travail ; il a estimé que les employeurs devraient être incités à faire usage du temps partiel mais que les problèmes des cotisations sociales et des seuils constituaient des obstacles sérieux au développement de cette organisation du travail, notamment pour les petites entreprises.

M. Jean Matteoli a précisé que ce projet tendait en fait à faciliter la pratique du temps partiel pour les salariés à temps plein de l'entreprise et satisfaire la demande potentielle exprimée par certaines catégories de demandeurs d'emploi, mais aussi à rendre les entreprises françaises plus compétitives.

Il est convenu qu'une action devait être engagée pour vaincre les réticences des employeurs et a confirmé que ceux-ci ne pourraient imposer un poste à temps partiel à leurs salariés exerçant déjà une activité à temps plein au sein de l'entreprise.

Il a ensuite souligné les garanties que le projet accordait aux salariés à temps partiel et a estimé que si les seuils constituaient l'un des obstacles au développement du travail à temps partiel, le dialogue ins-

titutionnalisés avec les représentants du personnel était bénéfique. Dans ces conditions, il n'est pas apparu nécessaire de modifier les dispositions du Code du travail concernant les seuils de représentation du personnel ; en revanche, il a estimé que les autres seuils pourraient être aménagés par décret en Conseil d'Etat en fonction de la masse salariale relative à chaque catégorie de postes.

M. Jacques Blaiski s'est demandé si les salariés à temps partiel pourraient bénéficier des dispositions relatives à la formation professionnelle.

M. Jean Matteoli a précisé qu'ils avaient sur ce point les mêmes droits que les salariés à temps complet.

M. Jean Madelain s'est interrogé sur l'opportunité de fixer un plafond aux effectifs employés à temps partiel et a souligné le flou qui entourait le « droit au retour » ; il s'est également demandé ce que seraient les conséquences du projet sur les retraites complémentaires des cadres.

M. Jean Matteoli a estimé sur le premier point, que la fixation d'un plafond d'effectifs irait à l'encontre de la souplesse recherchée par le projet ; si des excès étaient constatés dans son application, il serait amené à intervenir.

Il a estimé que le « droit au retour » n'était en fait qu'un droit de priorité pour les salariés de l'entreprise.

Enfin, il est convenu que la retraite complémentaire des cadres constituait un problème mais qui n'était pas spécifique à ce texte ; il a cependant estimé que cette question pourrait être étudiée en liaison avec les caisses de sécurité sociale, et pourrait peut être se trouver réglée par le jeu d'une cotisation complémentaire.

M. Jean Gravier a souligné qu'en cas de passage du temps plein au temps partiel, il y aurait conclusion d'un nouveau contrat de travail entre l'employeur et le salarié concerné. Il s'est interrogé sur le rôle des salariés dans la mise en place de postes à temps partiel et s'est demandé si la transformation de postes ne risquait pas de s'accompagner d'une modification de la nature et surtout de la durée du contrat de travail.

M. Jean Matteoli a répondu que le projet supprimait les obstacles dirimants pour la création de postes à temps partiel et a estimé que dans ces conditions, de nombreux employeurs ne manqueraient sans doute pas d'être sensibles à la « pression aimable » de leur personnel.

En cas de changement notamment dans la durée du contrat proposé, il a rappelé que l'employeur ne pouvait imposer un poste à temps partiel à l'un de ses salariés, qui conservera ainsi la faculté de refuser le poste à temps partiel qui lui est proposé et aura la possibilité, à la limite, de changer d'entreprise.

M. Jean Béranger s'est déclaré frappé par les chiffres cités par le Ministre pour nos voisins étrangers ; après avoir fait état de l'importance de l'avis du comité d'entreprise, il a insisté sur la nécessité de prévoir des « garde-fous » pour éviter des utilisations perverses du temps partiel, notamment avec une situation de l'emploi préoccupante qui limitera de fait la liberté de décision du salarié. Il s'est également montré préoccupé des conséquences du texte sur la retraite complémentaire des cadres.

M. Jean Matteoli a estimé qu'il ne fallait pas compliquer le projet à l'excès et a rappelé que le comité d'entreprise serait consulté pour la mise en place de postes à temps partiel et que les salariés concernés bénéficieraient de toute une série de garanties fixées par le projet.

Il a confirmé que le problème des retraites complémentaires devait être examiné notamment pour les cadres âgés qui choisiraient cette modalité de travail.

M. Louis Souvet se fondant sur son expérience professionnelle a relevé les reticences des salariés pour ce type d'emploi à l'exception de quelques cas particuliers et souligné que les « temps partiel » souhaitaient transformer aussi vite que possible leur activité en « temps plein ». Selon lui, les avantages sociaux de l'entreprise réservés aux salariés à temps complet, les seuils sociaux, le mode d'établissement des retraites, le niveau des salaires, les problèmes soulevés par l'emploi d'étudiants par exemple pendant les fins de semaine, constituent de sérieux obstacles au développement du temps partiel.

M. Jean Matteoli a indiqué que le travail à temps partiel n'était pas la même chose que le chômage partiel, du fait de son organisation permanente dans l'entreprise et des garanties qu'il apporte aux salariés ; il a noté que certaines grandes entreprises utilisaient déjà de nombreux étudiants en fin de semaine.

M. André Méric s'est demandé si en matière de représentation du personnel, les salariés à temps partiel seraient décomptés comme des salariés à temps complet.

M. Jean Matteoli a confirmé ce point en précisant que l'embauche d'un salarié à temps partiel s'ajoutant par exemple à un effectif de 49

salariés à temps complet, déterminerait la création obligatoire d'un comité d'entreprise.

M. Noël Berrier a souligné les réticences des petites entreprises devant le recrutement de salariés à temps partiel dont l'absentéisme plus important que la moyenne risquerait de désorganiser la production.

Pour **M. Jean Matteoli**, le travail à temps partiel doit répondre à des besoins de l'entreprise et il ne voit pas pourquoi l'absentéisme de cette catégorie de salariés serait plus élevé que la normale.

M. Hector Viron, après s'être fait confirmer que le travail à temps partiel pourrait bénéficier aux travailleurs sans emploi, a dénoncé l'évolution dangereuse entamée depuis quelques années qui aboutit à une précarisation de plus en plus grande de la situation des salariés. Il s'est déclaré hostile au temps partiel qui selon lui a pour conséquence directe de détruire les salaires et a souhaité que ce type de contrat de travail fut réservé aux salariés qui en font la demande, sauf à risquer une utilisation perverse de ce mode de travail, comme cela s'est constaté pour le travail temporaire et les contrats à durée déterminée.

Il a insisté sur la nécessité de mettre en place dans le projet, des « garde-fous », c'est-à-dire de n'autoriser le temps partiel que pour répondre aux besoins réels de l'entreprise et à la demande de ses salariés.

Pour **M. Jean Matteoli**, l'usage excessif des formules de contrats de travail précaires est contraire à l'intérêt même de l'entreprise ; dans son esprit, le travail temporaire ne doit être utilisé que pour régler des problèmes ponctuels qui se posent à l'entreprise ; en revanche, l'ouverture de l'économie française sur le monde et les contraintes de la concurrence internationale commandent la recherche d'une plus grande souplesse d'utilisation des capacités de production des entreprises.

Enfin, il a précisé à nouveau que le temps partiel ne sera que proposé aux salariés de l'entreprise, mais en aucun cas imposé.

*
* *

REUNION DE LA COMMISSION DU 29 OCTOBRE 1980

EXAMEN DU RAPPORT

Sous la présidence de **M. Robert Schwint**, président, puis de **M. André Rabineau** ; vice-président, la commission a examiné le projet de loi relatif au temps partiel.

Après avoir relativisé l'importance et l'enjeu de ce projet, **M. Jean Gravier**, rapporteur, a estimé que le travail à temps partiel ne constituait que l'une des réponses à des aspirations qualitatives formulées à l'occasion d'une demande potentielle à temps partiel qu'il est difficile d'évaluer avec précision ; il a insisté sur l'ambiguïté de ce texte qui répond, par ailleurs, au souci de certains employeurs de disposer d'une plus grande souplesse dans la gestion de la main-d'œuvre, et indiqué que ce projet ne pouvait s'apprécier qu'à la lumière des négociations actuellement menées sur la réduction de la durée du travail et dans le contexte économique et social du moment.

Il a souligné le faible développement du travail à temps partiel en France et précisé que les chiffres fournis devaient être considérés avec prudence en raison de la présence d'une forte proportion de non salariés dans les populations considérées. Après avoir relevé le caractère essentiellement féminin de la demande, il a tenté d'esquisser le profil moyen du salarié à temps partiel et a fait observer le décalage constaté entre la demande potentielle et la réalité de cette forme d'activité.

Le rapporteur a ensuite recensé les obstacles principaux qui s'opposent actuellement au développement du travail à temps partiel, tant du côté des salariés que des employeurs ; il a ensuite analysé le droit positif parcellaire qui régit cette matière en relevant la part importante occupée par les accords collectifs et l'ampleur prise par le « secteur libre ». Après avoir indiqué que ce projet consistait, pour l'essentiel, à faire disparaître les contraintes qu'invoquent les employeurs à l'égard de cette forme d'emploi et à renforcer les garanties des salariés concernés, il a précisé que ce texte ne pourrait trouver son plein effet que complété par les accords conventionnels spécifiques à chaque branche et secteur d'activité.

Au cours de la discussion générale, **M. André Rabineau** a demandé si un statut du salarié à temps partiel avait été défini à l'échelon européen.

M. Jean Gravier lui a répondu par la négative, en faisant cependant état d'un avis du Conseil économique et social des communautés européennes sur la matière.

M. André Méric a estimé que ce projet important, déposé sans que les partenaires sociaux aient été consultés, répondait surtout à la demande formulée par les employeurs ; il est également convenu que le travail à temps partiel correspondait aux aspirations de certaines catégories de demandeurs d'emploi mais qu'en règle générale cette forme de travail était acceptée par les salariés en raison de la situation économique et sociale actuelle. Il a exprimé un certain nombre de propositions qui tendraient à satisfaire les besoins spécifiques exprimés par les femmes, les jeunes, les salariés âgés ou devenus inaptes. Il a estimé qu'il était dangereux d'examiner isolément le problème de l'emploi féminin et indiqué notamment que le projet devrait accorder des droits prioritaires aux salariés intéressés et fixer un quota maximum pour les « temps partiel » à l'intérieur des entreprises.

M. Jean Gravier a précisé que les organisations syndicales avaient été associées aux travaux du rapport Lucas et qu'il avait, comme rapporteur, procédé à l'audition de la plupart des organisations concernées.

M. Robert Schwint, président, a alors rappelé à la commission quelles avaient été les organisations qui avaient participé à l'élaboration du rapport cité.

Tout en partageant le souci de prudence du rapporteur, **M. Jean Chérioux** a estimé que ce projet ne devait pas constituer une régression sociale pour les salariés, et a considéré que ce texte répondait à un besoin exprimé allant dans le sens de la libération des travailleurs trop souvent asservis, quelle que soit leur activité, aux règles contraignantes du mode de production industrielle ; il faut se garder d'un juridisme excessif et de dispositions trop « tâtilloises », pour que ce texte favorise le développement de cette forme d'emploi.

M. Jean Béranger, après avoir félicité le rapporteur, a regretté lui aussi que le gouvernement n'ait pas consulté officiellement les partenaires sociaux avant le dépôt de ce projet et a dénoncé les conditions de travail imposées au Parlement en raison de la procédure d'urgence déclarée sur ce texte ; il a ensuite relevé la précarisation croissante de la

situation des salariés et indiqué que ce texte qui répondait à une véritable demande ne pourrait être accepté qu'assorti de « garde-fous » satisfaisants.

Madame Beaudeau a estimé que ce projet lui paraissait dangereux et que la demande potentielle de travail à temps partiel n'était pas clairement définie.

M. Louis Souvet s'est demandé si les salariés âgés pouvaient, en choisissant des formules à temps partiel, accepter une réduction sensible de leurs revenus ; il a estimé que le risque de marginalisation au sein de l'entreprise, constituait le risque essentiel de cette forme d'activité.

Madame Cécile Goldet a souligné le déphasage constaté entre le temps partiel « rêvé » et la réalité, et relevé le caractère « sexiste » des propositions du rapport de M. Robert Fabre en matière de temps partiel féminin.

M. Jean Gravier, répondant à ces intervenants, a déclaré partager l'essentiel de leurs observations qui rejoignent ses propres préoccupations.

La commission a ensuite abordé l'examen des articles du projet.

Elle a adopté sans modification l'article premier.

Au premier alinéa de l'article L 212-4-2, du code du travail introduit par l'article 2, qui concerne la mise en œuvre du travail à temps partiel, **M. Jean Gravier** a proposé de compléter l'information prévue pour les représentants du personnel par la nécessité d'un avis que ces derniers devront formuler et qui sera transmis à l'administration compétente ; il a rappelé, par ailleurs, les pouvoirs des deux instances concernées dans les articles L 212-4-1 et 2 du code du travail et la compétence générale du comité d'entreprise en matière économique.

M. Jean Béranger a remarqué que le projet lui paraissait en régression par rapport au droit positif actuel du travail à horaires réduits, qui nécessitait l'accord des représentants du personnel.

M. Jean Gravier a précisé, sur ce point, que les dispositions existantes imposaient cet accord mais seulement dans le cadre de la loi de 1973 sur la neutralisation des charges sociales des employeurs ; il a rappelé par ailleurs le développement important du secteur libre du temps partiel hors le contrôle des comités d'entreprise et des délégués du per-

sonnel. Pour lui, son amendement n'a pour objet que de développer la consultation de ces deux instances sans aller jusqu'à leur reconnaître un pouvoir de veto sur les transformations de postes à temps plein et les créations de postes à temps partiel.

M. Jean Chérioux a estimé que l'amendement proposé par le rapporteur étendait les prérogatives des comités d'entreprise, notamment pour l'embauchage, et a manifesté ses craintes devant le risque de blocage qui pourrait en résulter ; à son avis, les droits des représentants du personnel doivent se concilier avec la liberté du salarié.

M. Jacques Bialski a considéré que la souplesse excessive de ce projet risquait de mener au laxisme.

M. Jean Gravier a répondu que ses propositions tendaient justement à prévenir d'éventuels abus des employeurs pour imposer le travail à temps partiel, mais a rappelé que l'essentiel des « garde-fous » du texte devait être défini par des conventions collectives spécifiques par branche professionnelle.

M. Louis Souvet a proposé de sous-amender la proposition du rapporteur, en précisant que la création du temps partiel devait bénéficier prioritairement aux salariés de l'entreprise.

Louvoit s'est demandé si les instances de représentation du personnel devront se prononcer pour chaque cas individuel de travail à temps partiel

M. Gravier a précisé que cet avis serait donné sur un plan général et a admis que la priorité qui serait accordée aux salariés de l'entreprise n'était pas choquante.

Au 3^e alinéa de l'article L. 212-4-2 relatif à la rémunération des salariés à temps partiel, il a proposé de tenir compte de leur ancienneté dans l'entreprise et a suggéré de déplacer le 5^e alinéa du même article pour assurer plus de cohérence avec les alinéas suivants.

La commission a adopté l'article L. 212-4-2 ainsi modifié.

Le rapporteur a ensuite proposé de mentionner, à l'article L. 212-4-2, que le contrat de travail devait prendre une forme écrite, notamment pour lever toute contestation future en matière d'heures complémentaires dont les limites devront figurer dans le contrat.

M. Bialski a estimé que ces heures risquaient de constituer une part importante de l'horaire hebdomadaire à temps partiel dans cer-

tains secteurs d'activité et qu'elles devraient être rémunérées comme des heures supplémentaires, c'est-à-dire majorées.

M. Gravier a fait observer qu'il était logique de n'envisager qu'une rémunération normale de ces heures lorsqu'elles se situaient entre la durée du travail, mentionnée dans le contrat et la limite de la durée légale du travail ; il a précisé que les conventions collectives pourraient prévoir, en outre, une rémunération majorée de celles-ci, selon les circonstances.

M. Souvet a proposé d'abandonner, dans cet article, la référence à l'horaire hebdomadaire qui constitue, à ses yeux, une source de rigidité incompatible avec les objectifs du projet et une conception novatrices des formes d'emploi.

M. Gravier a estimé que la durée de travail du salarié à temps partiel devait rester appréciée au vu de la durée légale hebdomadaire ; une autre modulation sur une période plus longue pourrait être source d'abus de la part de certains employeurs.

Pour **Mme Beaudreau**, ces dispositions n'empêcheront pas ces derniers de proposer des horaires bien au-delà de la durée fixée dans le contrat de travail du salarié à temps partiel.

La commission a adopté cet article modifié par l'amendement proposé par le rapporteur.

A l'article L. 212-4-4, **M. Gravier** a souligné l'opportunité de la distinction établie par le projet en matière de seuils et a proposé, par un amendement, de lever toute ambiguïté pour ceux existant en matière d'hygiène et de sécurité.

M. Chérioux a estimé que la prise en compte des salariés à temps partiel constituerait un obstacle à la mise en œuvre de cette formule dans les entreprises petites et moyennes ; cependant, il a rappelé que ces salariés devraient bénéficier de tous les droits en matière syndicale et de représentation du personnel.

MM. Rabineau, Louvot et Souvet ont également relevé les obstacles que constituent les seuils pour les petites entreprises.

M. Gravier a répondu que les dérogations instituées en matière de seuils par le projet lui paraissaient fondamentales, mais que la modulation des seuils économiques n'était pas choquante.

La commission a adopté cet article, modifié par l'amendement proposé par son rapporteur.

A l'article L. 212-4-5 relatif au « droit au retour », il a proposé d'instituer d'abord une priorité de retour au sein de l'établissement ou, à défaut, dans l'entreprise.

Mme Beudeau et **M. Bialski** ont considéré que la rédaction proposée était insuffisante et ne constituait pas une obligation assez contraignante pour l'employeur.

Ainsi amendé, l'article a été adopté.

La commission a ensuite adopté, sur proposition de son rapporteur, un premier article additionnel complétant l'article L. 432-4 du Code du travail, et destiné à institutionnaliser l'information du comité d'entreprise concernant le développement du temps partiel dans l'entreprise.

Elle a également adopté un autre article additionnel proposé par **M. Gravier**, tendant à limiter l'éligibilité des salariés à temps partiel à une seule entreprise lorsque ceux-ci sont employés dans plusieurs entreprises.

M. Souvet s'est demandé s'il n'y aurait pas lieu de réglementer plus généralement les cumuls d'activités des salariés au-delà d'un certain horaire de travail.

M. Roujas a proposé d'en faire de même pour les dirigeants d'entreprise...

La commission a ensuite adopté l'article 3 relatif à la neutralisation des charges sociales des employeurs qui ont recours au travail à temps partiel ; elle a adopté, avec des amendements de forme, les articles 4 et 5 et, enfin, l'article 6 du projet.

Sous réserve des amendements proposés, elle a adopté l'ensemble du projet.

AMENDEMENTS PROPOSES PAR LA COMMISSION

Article 2.

Amendement : Rédiger comme suit le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 212-4-2 du Code du travail :

« 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 avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, soit par priorité, au bénéfice des salariés de l'établissement qui en font la demande, soit par embauchage de salariés à la recherche d'un emploi ; cet avis est transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente ».

Amendement : Rédiger comme suit le début du troisième alinéa du texte proposé pour l'article L. 212-4-2 du Code du travail :

« Leur rémunération, *compte tenu des droits liés à l'ancienneté, est proportionnelle...* »
(le reste sans changement).

Amendement : Intervertir les quatrième et cinquième alinéas du texte proposé pour l'article L. 212-4-2 du Code du travail.

Amendement : Rédiger comme suit les deux premiers alinéas du texte proposé pour l'article L. 212-4-3 du Code du travail :

« Art. L. 212-4-3. Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit ; il mentionne, notamment, la durée hebdomadaire du travail, les conditions dans lesquelles sa répartition est établie, ainsi que les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée prévue par le contrat et, s'il y a lieu, dans le cadre déterminé par un accord collectif ».

Amendement : Rédiger comme suit la fin du texte proposé pour l'article L. 212-4-4 du Code du travail :

...concernant la sécurité du personnel, sa représentation et l'exercice de ses droits syndicaux ».

Amendement : Dans le texte proposé pour l'article L. 212-4-5 du Code du travail, avant les mots « dans la même entreprise », insérer les mots « dans le même établissement ou à défaut... ».

Article additionnel après l'article 2.

Amendement : Insérer après l'article 2, un article additionnel ainsi rédigé :

Article additionnel.

Il est inséré, après la première phrase du 5^e alinéa de l'article L. 432-4 du Code du travail, une phrase ainsi rédigée :

« Celui-ci lui communique notamment un rapport relatif au développement du travail à temps partiel dans l'entreprise. »

Article additionnel après l'article 2.

Amendement : Insérer après l'article 2, un article additionnel ainsi rédigé :

Article additionnel

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

En cas de fraude constatée par le juge, le salarié peut être privé de ses droits à l'électorat et à l'éligibilité, pendant un an au moins et deux ans au plus.

Article 4.

Amendement : I. Rédiger comme suit la fin du premier alinéa de cet article :

« ...en fin d'exercice, à un abattement d'assiette déterminé dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé de la Sécurité sociale ».

II. Supprimer le second alinéa de cet article.

Article 5.

Amendement : Rédiger comme suit le premier alinéa de cet article :

« Les dispositions des articles 3 et 4 ci-dessus ne sont pas applicables : »

Amendement : I. — Au début du second alinéa de cet article, les mots « Pour les » sont remplacés par le mot « Aux ».

II. — Dans la fin de cet alinéa, les mots « alinéa 3 » sont remplacés par les mots « alinéa 5 ».

Amendement : Rédiger ainsi le début du troisième alinéa de cet article :

« 2° - *aux salariés...* » (le reste sans changement).

Amendement : Rédiger comme suit le début du quatrième alinéa de cet article :

« *Elles ne s'appliquent pas non plus aux personnels...* » (le reste sans changement).

—————