

SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS

I. Les accords collectifs sur la durée et les horaires de travail doivent être négociés au niveau de la branche d'activité

II. Le recrutement à temps partiel doit devenir moins attractif pour les entreprises

1. L'obligation de justifier un recrutement à temps partiel
2. Le renforcement de la priorité d'embauche des salariés à temps partiel sur des postes équivalents à temps complet
3. L'introduction d'une durée légale minimum de temps de travail.
4. Le versement d'une prime de précarité au départ d'un salarié à temps partiel
5. La majoration pour heure complémentaire dès la première heure dépassant la durée contractuelle
6. L'obligation de surcotiser pour l'assurance vieillesse si le salarié en fait la demande
7. La suppression des dérogations autorisant des interruptions de plus de deux heures de la journée de travail
8. La suppression des dérogations permettant de réduire le délai de prévenance pour les changements d'horaires et de durée du travail

III. Décourager les abus du temps partiel

IV. Améliorer les conditions d'accès au chômage et à la retraite

1. Le droit au chômage en cas de pluralité d'employeurs
2. La retraite à taux plein à 65 ans

RAPPORT D'INFORMATION SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

PROPOSITIONS DE LA DÉLÉGATION AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

(Mercredi 22 juin, 2011)

Dans une première partie du rapport d'information qui sera rendu public ultérieurement, la Délégation aux droits des femmes qui a procédé à neuf auditions, fait un nouveau bilan de l'évolution et des conséquences pour les femmes, du travail à temps partiel.

Comme dans ses rapports d'activité de 2004 et de 2007 la Délégation constate que cette forme d'emploi en passe de devenir la norme dans certains secteurs d'activité, constitue une aggravation des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.

En trente ans, nous sommes passés de 1 500 000 salariés à temps partiel à 4 600 000 dont 82 % de femmes.

La Délégation est convaincue qu'aucune évolution significative ne viendra améliorer la situation des femmes en sous-emploi et que l'accélération du temps partiel contraint ne sera pas enrayée, si la logique juridique qui prévaut aujourd'hui n'est pas inversée.

Elle formule en conséquence plusieurs propositions destinées, notamment, à être présentées lors de la table ronde organisée le 28 juin au Ministère des solidarités et de la cohésion sociale sur le thème du partage des responsabilités professionnelles et familiales. La Délégation regrette d'ailleurs que cette table ronde ne soit pas centrée principalement sur le temps partiel comme prévu initialement.

Partant du constat que le cadre juridique actuel et trop peu contraignant et que l'emploi à temps partiel qui a pu constituer un moyen d'accès au marché du travail pour les femmes, se referme aujourd'hui sur elles comme un piège, la Délégation propose une approche nouvelle.

I. LES ACCORDS COLLECTIFS DOIVENT ÊTRE NÉGOCIÉS AU NIVEAU DE LA BRANCHE D'ACTIVITÉ

Si l'on peut admettre que les règles en matière de durée et d'organisation du travail peuvent relever prioritairement de la négociation entre les partenaires sociaux, cette négociation, en la matière, doit se situer au niveau de la branche d'activité afin de ne pas priver les salariés des entreprises dépourvues de représentants syndicaux, de toute possibilité de faire valoir leurs droits.

Il faut donc revenir sur certains aspects de la loi du 20 août 2008 qui se sont révélés particulièrement préjudiciables aux femmes qui travaillent à temps partiel.

Le législateur de 2008 a modifié la hiérarchie traditionnelle des normes conventionnelles en faisant prévaloir les accords d'entreprises sur les accords de branche y compris antérieurs à la loi.

Le résultat en matière d'aménagement du temps de travail et des horaires est que, selon des enquêtes rapportées notamment, par Mme Margaret Maruani, des vendeuses, des femmes de ménage, des caissières, travaillent deux heures le matin, trois heures l'après-midi, parfois le soir et le samedi. Souvent, elles ignorent combien de temps et selon quels horaires elles vont travailler le lendemain ou la semaine suivante. Comment concilier vie professionnelle et vie familiale, quand on n'a pas la maîtrise de ses horaires? Quelle précarité plus grande que de ne pas savoir ce que l'on va gagner à la fin du mois ?

La Délégation souhaite que ce type d'accord soit négocié au niveau de la branche d'activité et non au niveau de l'entreprise et dans des limites fixées par la loi.

La Délégation considère que le sort réservé actuellement aux femmes qui subissent des conditions de travail et de revenus inacceptables liées à la multiplication du travail à temps partiel et très partiel, est un problème social majeur et qu'il est urgent que **les partenaires sociaux entament des négociations sur les bas salaires et la réduction des emplois à temps partiel.**

II. LE RECRUTEMENT À TEMPS PARTIEL DOIT DEVENIR MOINS ATTRACTIF POUR LES ENTREPRISES

La Délégation considère qu'il faut mettre un terme à cette stratégie managériale qui se développe dans les secteurs d'activité recrutant essentiellement de la main-d'œuvre féminine peu qualifiée, qui consiste à remplacer des emplois stables par des emplois précaires ce qui permet d'ajuster plus facilement la masse salariale et d'obtenir plus de flexibilité dans les horaires.

En France, entre 1975 et 2008, sur les 3 831 000 emplois créés, les deux tiers, soit 2 663 000, l'ont été à temps partiel. Pour les femmes, sur les 3 762 000 emplois créés, près de 70 %, soit 2 287 000, l'ont été à temps partiel.

Pour ces raisons la Délégation propose une série de mesures le plus souvent de nature législative qui visent à la fois à rendre le travail à temps partiel moins attractif pour les entreprises et à améliorer les conditions de travail des salariés concernés.

L'objectif de ces diverses propositions est de renchérir le travail à temps partiel pour les entreprises et donc de les inciter à y renoncer et à faire en sorte que les embauches à temps plein redeviennent la norme.

Il ne s'agit pas de supprimer le temps partiel mais d'enrayer son utilisation systématique.

1. L'obligation de justifier un recrutement à temps partiel

Le contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein est la norme et le code du travail va au bout de cette logique en prévoyant des exceptions (notamment pour les contrats à durée déterminée) à condition qu'elles répondent à des situations précises qui peuvent être, le cas échéant, contestées devant le juge.

Le contrat à temps partiel est également un contrat exorbitant du droit commun que plusieurs interlocuteurs de la mission ont qualifié de contrat précaire.

L'article L.3123-14 du code du travail exige la forme écrite pour un contrat de travail à temps partiel et la mention de ses principaux éléments tels que la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle. A défaut d'écrit, le contrat est réputé être conclu à temps plein.

Le caractère spécifique du contrat de travail à temps partiel justifie qu'il doive correspondre à des situations particulières qui peuvent être le choix du salarié ou l'impossibilité pour l'entreprise de conclure un contrat à temps complet.

Il est donc proposé de compléter l'article L.3123-14 du code du travail en indiquant que « **Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit qui comporte la raison de son usage** ».

2. Le renforcement de la priorité d'embauche des salariés à temps partiel sur des postes équivalents à temps complet

Il a été de nombreuses fois répété devant la Délégation que l'article L.3123-8 du code du travail qui dispose que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi équivalent à temps plein offert par l'entreprise, n'est pas ou est mal appliqué.

La jurisprudence de la Cour de Cassation corrige parfois cette réticence des employeurs à appliquer cette priorité d'embauche mais cela n'est pas suffisant.

La proposition consiste donc à interdire le recrutement d'un salarié à temps plein pour un type d'emploi, lorsqu'au sein de l'entreprise, un ou plusieurs salariés à temps partiel exercent un emploi équivalent et ont manifesté par écrit leur désir de travailler à temps plein.

La charge de la preuve sera renversée et il appartiendra à l'employeur de démontrer l'impossibilité de ne pas respecter cette obligation.

3. L'introduction d'une durée légale minimum de temps de travail.

La Délégation a constaté que faute d'une durée minimale d'activité ou d'un minimum de versements de cotisations, certaines employées à temps partiel n'ont pas droit aux prestations sociales d'assurance maladie-maternité et de chômage, or il n'existe pas de durée minimale d'activité pour les temps partiels.

Afin d'assurer à tous les salariés à temps partiel l'accès aux droits sociaux et de leur garantir un revenu minimum, la durée minimum légale de travail pourrait être fixée à 20 heures par semaine.

Une exception doit cependant être mentionnée concernant les recrutements par des employeurs particuliers pour lesquels il semble difficile de modifier les règles actuelles.

4. Le versement d'une prime de précarité au départ d'un salarié à temps partiel

De l'avis de nombreux interlocuteurs de la Délégation, le contrat de travail à temps partiel peut être assimilé à un contrat précaire.

Il est donc proposé de s'inspirer de l'article L 1243-8 du code du travail selon lequel le salarié en contrat à durée déterminée (CDD) a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation. **Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée pendant la durée du contrat.**

5. La majoration pour heure complémentaire dès la première heure dépassant la durée contractuelle

L'article L 3123-19 du code du travail prévoit que la majoration de salaire de 25 % ne s'applique qu'à compter des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de la durée fixée au contrat de travail, contrairement aux majorations d'heures supplémentaires pour les salariés à temps complet.

De surcroît l'article L 3122-2 du code du travail, modifié par la loi du 20 août 2008 prévoit qu'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Il en résulte, pour les contrats à temps partiel auxquels cet article est applicable, que le contingent d'heures complémentaires peut être évalué annuellement et les majorations payées en fin d'année.

Il est donc proposé de modifier l'article L 3123-19 du code du travail afin que la majoration soit appliquée dès la première heure complémentaire effectuée au cours d'une période qui ne peut être supérieure au mois.

6. L'obligation de surcotiser pour l'assurance vieillesse si le salarié en fait la demande

La Délégation a constaté que l'article L 241-3-1 du code de la sécurité sociale introduit par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites qui prévoit la possibilité de la prise en charge par l'employeur des cotisations patronales additionnelles sur la base du temps plein, lorsque le salarié à temps partiel en fait la demande, ne fait l'objet d'aucun accord d'entreprise.

Pourtant la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a rappelé que l'information générale sur le système de retraite doit être indiquée, notamment, cette possibilité, prévue par l'article L. 241-3-1.

Cette surcotisation qui peut faciliter la constitution d'un droit à la retraite décent n'étant pas mise en œuvre, il convient de la rendre obligatoire.

La proposition consiste à modifier l'article L 241-3-1 en remplaçant la formulation « peut être » maintenue à la hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée à plein temps par la formulation « est » maintenue si le salarié en fait la demande.

7. Supprimer les dérogations autorisant des interruptions de plus de deux heures de la journée de travail

L'article L.3123-16 du code du travail indique que l'horaire du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures. Mais il peut être dérogé à cette règle par un accord collectif de branche ou un accord d'entreprise.

La proposition consiste à supprimer la possibilité de cette dérogation de l'article L.3123-16 du code du travail.

8. Supprimer les dérogations permettant de réduire le délai de prévenance pour les changements d'horaires et de durée du travail

L'article L.3122-2 prévoit que le délai de prévenance des changements de durée et d'horaires de travail est fixé à sept jours, sauf stipulations contraires dans l'accord d'entreprise ou l'accord de branche.

Il est proposé de supprimer dans l'article cette possibilité de dérogation.

III. DÉCOURAGER LES ABUS DU TEMPS PARTIEL

Le recours systématique aux emplois à temps partiel pour bénéficier d'une main-d'œuvre flexible et peu coûteuse doit être découragé.

C'est pourquoi la **Délégation propose de supprimer les allègements de cotisations patronales accordées sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC (articles L 241-13, L 242-1 et D 241-7 et suivants du Code de la sécurité sociale), à l'encontre des entreprises qui multiplient les recrutements à temps partiel.**

IV. AMÉLIORER LES CONDITIONS D'ACCÈS AU CHÔMAGE ET À LA RETRAITE

1. Le droit au chômage en cas de pluralité d'employeurs

La perception des allocations chômage n'est ouverte qu'en cas de perte d'au moins 30 % du salaire total antérieur. De ce fait, un salarié cumulant plusieurs emplois à temps partiel qui perd l'un de ceux-ci ne percevra pas d'allocation de chômage si cette perte ne représente par exemple que 25 % de son salaire total antérieur.

Il est donc proposé, pour les salariés à temps partiel ayant plusieurs employeurs, de supprimer la condition de perte d'au moins 30 % du salaire total antérieur pour percevoir les indemnités de chômage.

2. La retraite à taux plein à 65 ans

La faiblesse des retraites perçues par les femmes, inférieures de 40 % en moyenne à celle des hommes, s'explique par des carrières incomplètes, morcelées et mal rémunérées.

Dans le secteur privé, les années travaillées à temps partiel pénalise lourdement les femmes dès lors qu'elles entrent dans les 25 meilleures années prises en compte pour le calcul de la pension.

Leurs droits sont souvent incomplets au moment où elles aspirent à cesser de travailler et la menace de la décote les oblige à continuer jusqu'à l'âge où elles pourront bénéficier d'une retraite à taux plein.

Avant l'adoption de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, 36 % des femmes liquidait leur retraite à 65 ans contre 12 % des hommes.

C'est pourquoi le report de l'âge de la retraite à taux plein de 65 à 67 ans pénalise encore un peu plus les femmes dont la vie professionnelle a souvent été marquée par beaucoup de dureté.

La Délégation considère qu'il faut revenir sur cette disposition qui pénalise particulièrement les femmes et ramener à 65 ans l'âge de la retraite à taux plein.