



HAL
open science

Les transformations du temps partiel en France après les lois relatives à la réduction collective du temps de travail

Laurence Boutitie

► **To cite this version:**

Laurence Boutitie. Les transformations du temps partiel en France après les lois relatives à la réduction collective du temps de travail. Philippe Auvergnon. Droit et emploi en Europe du Sud : la convergence dans la différence, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine, p. 133-144, 2000. halshs-00125324

HAL Id: halshs-00125324

<https://shs.hal.science/halshs-00125324>

Submitted on 19 Jan 2007

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

LES TRANSFORMATIONS DU TEMPS PARTIEL APRES LES LOIS RELATIVES A LA REDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Le temps partiel intéresse aujourd'hui 17% de la population active. Conçu sur l'idée du travail à temps choisi, dans lequel le salarié comme l'employeur décident librement d'effectuer un temps de travail inférieur à celui d'un temps complet et d'aménager leurs horaires, le travail à temps partiel est devenu beaucoup plus subi que choisi¹. En effet, il s'est avéré être un instrument vecteur d'emploi en ce qu'il opère une réduction individuelle du temps de travail. Le législateur a multiplié les incitations financières et assoupli son régime juridique afin d'assurer son développement. Le travail à temps partiel s'est ainsi écarté de la logique du temps choisi, pour devenir principalement un instrument destiné à créer ou à sauvegarder l'emploi ou encore à contribuer à l'insertion, voire la désinsertion, de certaines catégories de travailleurs. A ce titre, il répond à des finalités proches de celles assignées à la réduction collective du temps de travail et s'insère dans la thématique du partage du temps de travail.

2. Il était donc naturel que les lois Aubry I et II contiennent des dispositions relatives au temps partiel afin de régler, notamment, les difficultés d'articulation entre la réduction collective et individuelle du temps de travail, mais aussi afin de mettre la définition française du travail à temps partiel en conformité avec la directive communautaire du 15 décembre 1997². Le législateur a saisi l'occasion pour opérer une véritable refonte du travail à temps partiel. La loi du 13 juin 1998 s'est ainsi attachée à privilégier la négociation de branche, à encadrer le recours aux heures complémentaires, à limiter le nombre et la durée des coupures quotidiennes afin de mettre fin aux dérives constatées³.

¹ La France se situe à un niveau plus élevé que celui des autres pays européens avec une proportion de travail à temps partiel contraint de l'ordre de 40%. Eurostat, enquêtes Forces de travail, 1995.

² Directive européenne n° 97/81 du 15 décembre 1997 : *JOCE* n° 114 du 20 janvier 1998.

³ Loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail : *JO* du 14 juin 1998.

La loi du 19 janvier 2000 a poursuivi ce mouvement de moralisation du temps partiel et lui a fait prendre ses distances par rapport aux politiques d'emploi et à la réduction collective du temps de travail¹. Le législateur a donc limité, voire supprimé, les aides liées à l'emploi d'un salarié à temps partiel².

3. Au-delà des questions suscitées par la remise en cause des incitations financières au regard de l'évolution du temps partiel, la seconde loi Aubry adopte toute une série de dispositions destinées à lui redonner son caractère de temps choisi et à conférer aux salariés à temps partiel un véritable statut. La notion de travailleur à temps partiel est renouvelée, les droits des salariés sont renforcés, la négociation collective occupe une place privilégiée lors de l'institution et de l'aménagement du temps partiel, le système de l'annualisation disparaît au profit de dérogations conventionnelles soumises à des conditions rigoureuses. La loi marque ainsi son intention de doter le travailleur à temps partiel d'un statut stable dans lequel les instruments de flexibilité sont encadrés ou laissés entre les mains de partenaires sociaux titulaires d'une légitimité particulière. De ce point de vue, les principales modifications apportées par la loi Aubry II intéressent aussi bien le régime de droit commun (I) que le régime conventionnel dérogatoire du temps partiel (II).

I - LE RÉGIME DE DROIT COMMUN DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL RENOUELÉ

4. Les principales règles de base relatives au travail à temps partiel figurent désormais aux articles L. 212-4-2 et L. 212-4-3 du Code du travail. Il ressort des dispositions légales la volonté de réactualiser la notion de travail à temps partiel (A) et de mieux encadrer la flexibilité qui le caractérise (B).

¹ Loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail : *JO* du 20 janvier 2000. Sur la censure effectuée par le Conseil constitutionnel du dernier alinéa de l'article 32-II de la loi excluant du bénéfice de la garantie de rémunération les salariés à temps partiel qui ont choisi de maintenir ou d'accroître leur durée du travail voir Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000 : *Bref social* n° 13074 du 17 janvier. Sur ce thème Cf. C. RADÉ, « SMIC et réduction du temps de travail : la politique des petits pas », *Dr. soc.* 1999, pp. 986-995.

² L'article 13 de la loi supprime l'abattement de 30% sur le montant des cotisations patronales de sécurité sociale auquel ouvre droit tout salarié à temps partiel embauché, sous contrat à durée indéterminée, au plus tard un an après l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures. V. F. FAVENNEC-HÉRY « Le travail à temps partiel : changement de cap », *Dr. soc.* 1999, pp. 1004-1008.

A) Une notion réactualisée

5. Le travail à temps partiel prend des contours nouveaux à la suite de la place première qui est réservée à la négociation collective lors de son institution et de la définition renouvelée dont il fait l'objet.

1- La négociation collective privilégiée dans l'institution du travail à temps partiel

6. Les normes classiques d'institution du travail à temps partiel sont réaménagées au profit de règles marquant leur préférence en faveur de la négociation collective. En effet, le nouvel article L. 212-4-2 du Code du travail réserve une place prioritaire à la négociation collective puisque aux termes de son alinéa premier « *des horaires à temps partiel peuvent être pratiqués sur la base d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement* ». Le législateur invite les partenaires sociaux à faire de la négociation collective le mode d'accès privilégié au travail à temps partiel¹. Dans cette hypothèse, l'employeur semble dispensé de recueillir l'avis des institutions représentatives du personnel, traditionnellement nécessaire, lors de la mise en place du travail à temps partiel.

7. De plus, la loi confie le soin aux partenaires sociaux d'organiser les conditions d'accès du salarié au temps partiel lorsque ce dernier en fait la demande². Elle étend d'ailleurs la détermination de ces modalités d'accès au temps partiel à la présence d'une convention d'entreprise ou d'établissement et non plus seulement à celle d'une convention ou d'un accord de branche étendu.

La mise en avant de la négociation collective traduit implicitement la volonté de faire jouer aux partenaires sociaux un rôle majeur dans les conditions de mise en place du temps partiel.

¹ A défaut de texte conventionnel, le temps partiel peut être mis en place après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, transmis à l'inspecteur du travail. Il en est de même, en l'absence de représentation du personnel après information de l'inspecteur du travail sur l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés.

² L'article L. 212-4-9 du Code du travail reprend plus précisément les dispositions de l'ancien article L. 212-4-5 du Code du travail. Le texte conventionnel doit prévoir les modalités selon lesquelles le passage du temps complet au temps partiel s'effectue, la procédure à suivre par le salarié, le délai laissé à l'employeur pour fournir une réponse motivée, son éventuel refus devant être fondé sur des raisons objectives. La loi envisage également la procédure à suivre par le salarié en l'absence de texte conventionnel.

Ce rôle est d'autant plus important que la notion de temps partiel voit son champ d'application étendu à la suite de la définition renouvelée dont il fait l'objet.

2- La définition du travail à temps partiel conforme au droit communautaire

8. L'article L. 212-4-2 du Code du travail consacre une nouvelle définition du travail à temps partiel. Le travailleur à temps partiel n'est plus celui dont l'horaire est inférieur d'au moins un cinquième à la durée légale ou conventionnelle du travail. Désormais, le salarié à temps partiel est celui dont l'horaire de travail est inférieur à un temps complet. La durée de référence reste la durée légale du travail, ou si elle lui est inférieure, la durée conventionnelle pratiquée dans la branche ou l'entreprise et même dans l'établissement.

9. La notion de travailleur à temps partiel se trouve en parfaite conformité avec la définition issue du droit communautaire dont la transposition devait être effectuée au plus tard le 20 janvier 2000. Ce changement présente de surcroît un intérêt au regard du passage aux 35 heures. Il évite que certains salariés ne soient plus considérés comme des salariés à temps partiel, sans pour autant être assimilés à des salariés à temps complet, faute pour eux de ne plus rentrer dans le cadre du seuil fixé par l'ancienne définition, après la réduction collective de la durée de travail dans leur entreprise.

La loi Aubry ne se contente pas de rénover la définition du temps partiel et ses modalités d'institution, elle entend également mieux encadrer la flexibilité qui caractérise cette forme de travail.

B) Une flexibilité contrôlée

10. Le contrat de travail à temps partiel doit être établi par écrit et comporter un certain nombre de mentions obligatoires énumérées à l'article L. 212-4-3 du Code du travail. Le formalisme propre au temps partiel s'explique par la souplesse conférée à cette forme de travail. La loi Aubry en réduit quelque peu la portée en soumettant les droits de l'employeur à un formalisme renforcé, notamment en ce qui concerne la répartition des horaires du salarié et son éventuelle modification, et accordant de nouveaux droits au salarié.

1- Le droit encadré de l'employeur à la flexibilité

11. Les règles relatives à la répartition des horaires ou à l'utilisation des heures complémentaires en fonction des besoins de l'entreprise font l'objet d'un encadrement plus rigoureux¹.

12. La répartition des heures de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ou son éventuelle modification est soumise à un plus grand formalisme. Le contrat de travail doit ainsi déterminer, par écrit, les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont transmis au salarié pour chaque journée travaillée. Sous réserve du respect traditionnel d'un délai de prévenance d'au moins 7 jours, le contrat doit également définir les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu ainsi que la nature de cette modification.

13. Par ailleurs, le chef d'entreprise est obligé de respecter un *délai de prévenance* d'au moins trois jours lorsqu'il entend recourir aux heures complémentaires². A défaut, le salarié n'est pas tenu de les exécuter même lorsqu'elles rentrent dans les limites fixées par son contrat.

Le droit de l'employeur à une certaine flexibilité apparaît d'autant plus encadré, voire modéré, que la loi accorde au salarié des prérogatives destinées à lui assurer une plus grande stabilité dans ses conditions de travail et par conséquent dans les moments consacrés à sa vie extra-professionnelle.

2- Le droit affirmé du salarié à la stabilité

14. Le salarié voit ses droits individuels renforcés face aux modifications que l'employeur peut réaliser de ses conditions normales de travail. Il a la faculté dans certaines situations refuser la modification de la répartition de sa durée de travail même lorsqu'elle est prévue dans son contrat. Ce droit lui est reconnu chaque fois que les nouveaux horaires sont incompatibles « *avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement*

¹ C. trav., art. L. 212-4-3.

² L'employeur reste libre de les utiliser dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue par le contrat de travail. Elles sont rémunérées au taux normal et ne font pas en principe l'objet d'une majoration.

scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée ». Il dispose également de cette prérogative en cas de changement des horaires de travail pour chaque jour travaillé tel que mentionné sur l'écrit remis au salarié.

La loi tente de rétablir le caractère choisi du temps partiel en accordant au salarié une sorte de « *droit de repentir*¹ ». Elle adapte ainsi un dispositif issu du droit de la consommation qui permet parfois à son bénéficiaire de se rétracter dans un certain délai². L'introduction d'un tel dispositif en droit du travail avait déjà connu une application à travers le droit dont dispose le salarié de dénoncer le reçu pour solde de tout compte dans un délai de 2 mois après sa signature³.

Le salarié est supposé avoir accepté la clause de modification de la répartition de ses horaires à condition qu'elle ait des incidences mineures au regard de ses activités extra-professionnelles ou même professionnelles. Les motifs de refus visés par la loi semblent assez restrictifs, sous réserve de l'interprétation plus ou moins large que la jurisprudence est susceptible de donner à la notion d'incompatibilité des horaires avec d'autres activités ou encore à la notion d'obligations familiales impérieuses.

15. La loi réaffirme également que le refus du salarié de réaliser des heures complémentaires au-delà des limites fixées par son contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est désormais de même, à l'intérieur des limites fixées par son contrat, lorsqu'il est averti moins de 3 jours avant la date prévue pour leur accomplissement.

En outre, le législateur aménage une disposition prévue par la loi du 13 juin 1998 selon laquelle les horaires des salariés à temps partiel ne doivent pas comporter plus d'une interruption par jour supérieure à 2 heures⁴.

En permettant au salarié à temps partiel d'écarter toute modification contraignante de ses horaires, au regard d'impératifs personnels ou du temps dans laquelle elle lui est impartie, la loi manifeste le souci évident d'améliorer ses conditions de travail. Cette intention se

¹ G. GOASGUEN et A. DUPAYS, *Semaine Sociale Lamy*, 2 août 1999, Supplément, n°945, p. 19.

² F. TERRÉ, P. SIMLER, Y. LEQUETTE, *Droit civil, Les obligations*, 7^{ème} éd., Dalloz 1999, pp.248-249.

³ C. trav., art. L. 122-17.

⁴ Cf. infra pour les dérogations autorisées à ce principe.

confirme à l'examen des dispositions relatives au régime conventionnel dérogatoire du temps partiel.

II – LE RÉGIME DÉROGATOIRE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL REMODELÉ

16. Le régime conventionnel dérogatoire du temps partiel subit d'importantes rennovations notamment quant aux aménagements du temps de travail susceptibles d'être réalisés. Il se caractérise par sa capacité à offrir une plus grande flexibilité que celle résultant de l'application classique des dispositions légales (A). De ce point de vue, il se doit d'être garant d'une légitimité particulière aussi bien lorsqu'il met en œuvre les dérogations traditionnellement ou récemment autorisées (B).

A) Un régime en quête de flexibilité

17. La notion de temps partiel annualisé disparaît au profit de mécanismes soumis à des conditions plus rigoureuses et nécessitant une mise en œuvre conventionnelle tels que la modulation et le travail intermittent¹.

1- L'émergence de la modulation

18. L'article L. 212-4-6 du Code du travail autorise les partenaires sociaux à organiser la modulation de l'horaire des salariés. Ce dispositif classiquement réservé aux salariés à temps complet est adapté aux salariés à temps partiel. En présence de dispositions conventionnelles conclues à cet effet, l'horaire hebdomadaire ou mensuel du travailleur à temps partiel pourra varier à la hausse comme à la baisse au cours de l'année, sans surcoût pour l'employeur. Ceci, sous réserve que la durée de travail effectuée sur l'année ne dépasse pas en moyenne la durée prévue par le contrat de travail². L'accord contient certaines mentions obligatoires relatives notamment à la détermination de la catégorie de salariés concernés, de la durée de travail minimale hebdomadaire ou mensuelle, de la durée minimale

¹ Un aménagement du temps de travail en dehors de tout support conventionnel reste possible lorsque le salarié demande à bénéficier d'une réduction de la durée du travail, pour des raisons familiales, sous forme d'une ou de plusieurs périodes d'au moins une semaine non travaillées. C. trav., art. L. 212-4-7.

² A défaut et en l'absence d'opposition du salarié, l'horaire prévu au contrat de travail est réévalué afin d'intégrer le dépassement de l'horaire moyen réellement effectué.

de travail pendant les jours travaillés et des limites à l'intérieur desquelles cette durée peut varier.

19. L'employeur ne peut plus organiser le travail selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées supérieures au mois ou sans définition préalable de la répartition des horaires comme le temps partiel annualisé le lui permettait. Ces dispositions visent à enrayer le travail à la demande engendré par le temps partiel annualisé, dans les cas où la nature de l'activité ne permettait pas de fixer précisément les périodes de travail et la répartition des horaires au sein de ces dernières. Toutefois, afin de répondre aux situations particulières la modulation est complétée par le travail intermittent.

2- La réintroduction de l'intermittence

20. Les articles L. 212-4-12 et suivants du Code du travail réintroduisent le travail intermittent, abrogé par la loi quinquennale du 20 décembre 1993, qui lui substituait le temps partiel annualisé. L'intermittence concerne exclusivement des emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées supérieures au mois. Le contrat de travail intermittent est un contrat formaliste nécessairement conclu pour une durée indéterminée. Le législateur réintroduit des restrictions qui n'existaient pas dans le travail à temps partiel annualisé et limite l'intermittence aux seuls emplois qui en raison de leur spécificité connaissent des périodes d'inactivités.

21. Dans les cas où la nature de l'activité ne permet pas de définir précisément les périodes de travail et la répartition des horaires au sein de ces dernières, il appartient aux partenaires sociaux de fixer les adaptations nécessaires telles que les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires proposés. La liste des secteurs concernés doit être établie par décret.

Les mécanismes destinés à remplacer le temps partiel annualisé permettent à l'employeur de recourir à une organisation du travail plus souple que celle offerte par le droit commun. Toutefois, en les subordonnant à la présence d'un texte conventionnel et à des exigences strictes, le législateur marque la volonté de ne pas consentir à un surcroît de flexibilité, à moins qu'elle s'avère nécessaire ou s'opère à des conditions acceptables pour le salarié. Une

telle idée se retrouve au regard des conditions de mise en œuvre des dispositifs conventionnels dérogatoires.

B) Un régime en quête de légitimité

22. Le législateur a apparemment souhaité renforcer la légitimité des acteurs à l'origine des dérogations mais aussi du contenu de l'accord dérogatoire en imposant l'octroi de compensations au profit des salariés. De ce fait, il prend indirectement acte de l'insuffisance de légitimité des syndicats et de leur incapacité subséquente à obtenir de réelles contreparties pour les salariés, en l'absence de toute incitation légale.

1- Des acteurs crédibles

23. Les dispositifs dérogatoires doivent être mis en place par des acteurs titulaires d'une certaine représentativité issue de leur niveau hiérarchique au sein de la branche ou de l'absence d'opposition dont leur accord fait l'objet au niveau de l'entreprise.

24. Conformément aux modifications apportées par la loi 13 juin 1998, l'article L. 212-4-4 du Code du travail limite l'ouverture de certaines dérogations conventionnelles à la présence d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu et non plus à celle d'une convention d'entreprise ou d'établissement.

Ainsi, la réduction du délai de prévenance en cas de modification de la répartition des horaires à une durée d'au moins 3 jours, ou le report du volume d'horaire complémentaire, au tiers de la durée contractuelle ne peuvent être prévus que par une convention ou un accord de branche étendu. Il en est de même lorsque les partenaires sociaux souhaitent écarter la règle selon laquelle l'activité du travailleur à temps partiel ne doit pas faire l'objet de plus d'une interruption par jour ou d'une interruption de plus de 2 heures¹.

¹ C. trav., art. L. 212-4-4 alinéa 3. Cette dérogation doit être justifiée par les exigences propres de l'activité concernée et offrir des compensations au salarié. En l'absence d'accord un décret en Conseil d'Etat doit préciser les modalités selon lesquelles des dérogations peuvent être autorisées par l'inspecteur du travail pour les activités de transport de voyageurs.

25. La mise en place d'une modulation du temps de travail ou d'un travail intermittent requiert la conclusion d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet du droit d'opposition prévu à l'article L. 132-26 du Code du travail.

La remontée de la négociation au niveau de la branche est censée éviter toute utilisation abusive des dérogations autorisées en raison de la légitimité dont les partenaires sociaux sont censés être titulaires à ce niveau. Cependant, l'effectivité de telles garanties dépend également du contrôle effectué par les pouvoirs publics lors de la procédure d'extension et de la prise en considération ou non, des éventuelles oppositions émises à ce niveau par les organisations syndicales ou d'employeurs à l'encontre de l'extension¹.

Les aménagements du temps partiel négociés dans l'entreprise sont soumis à une garantie très théorique avec le droit d'opposition². Ce dernier offre la faculté aux syndicats représentatifs et majoritaires, aux dernières élections professionnelles, de faire obstacle à l'entrée en vigueur d'un accord dérogatoire signé par un syndicat représentatif mais minoritaire. L'exercice de l'opposition suppose que les contestataires réunissent plus de la moitié des voix des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel. Or, la référence au nombre des inscrits et non au nombre des votants équivaut à réunir 75% à 80% des suffrages exprimés compte tenu du nombre d'abstention. L'exercice du droit d'opposition contre une convention ou un accord collectif dérogatoire signé par un syndicat minoritaire est donc très illusoire. La loi manque d'un pragmatisme évident alors qu'elle semble pourtant déterminée à assurer l'effectivité des garanties accordées aux salariés à temps partiel. Il aurait été plus judicieux qu'elle s'inspire des dispositifs mis en place pour valider certains accords organisant le passage aux 35 heures avec une aide de l'Etat tels que la soumission de l'accord à une signature majoritaire ou à un référendum³.

La représentativité particulière demandée aux signataires d'accords dérogatoires est très imparfaite. Aussi, à défaut d'être toujours effectivement légitime au regard de ses signataires, l'accord dérogatoire doit l'être au regard de son contenu.

¹ C. trav., art. L. 133-11.

² C. trav., art. L. 132-26.

³ Il convient de remarquer qu'elle se réfère en la matière, pour le calcul de la majorité, aux suffrages exprimés et non aux électeurs inscrits. G. AUZERO, « Le dispositif d'allègement des cotisations sociales », *Dr. soc.* 1999, p. 1029.

2- Des contreparties effectives

26. La substitution de normes dérogatoires aux dispositions de droit commun doit être réalisée par des acteurs titulaires d'une représentativité particulière et selon des termes de nature à établir un équilibre entre les avantages issus de l'application des normes dérogatoires pour chacune des parties en présence. A cet effet, les partenaires sociaux sont tenus de négocier des compensations pour les salariés afin d'atténuer à leur égard, les inconvénients résultant des dérogations autorisées.

27. L'article L. 212-4-4 du Code du travail permet à une convention ou un accord de branche étendu de réduire le délai de prévenance, en cas de changement dans la répartition des horaires, à une durée comprise entre moins de 7 jours et au minimum 3 jours moyennant l'octroi des contreparties pour le salarié.

28. De plus, tout accord relatif à la réduction du délai de prévenance ou au report du volume d'heures complémentaires du dixième jusqu'au tiers de la durée fixée dans le contrat, doit contenir des garanties relatives à l'accès pour les salariés à temps partiel aux droits reconnus aux salariés à temps complet ; notamment au regard des possibilités de promotion, de carrière, de formation.

La loi ne se contente pas d'une simple reconnaissance formelle. En effet, l'article L. 212-4-4 du Code du travail dispose que la convention doit prévoir des garanties relatives « *à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet...* ». Le texte légal entend ainsi lutter contre les discriminations indirectes auxquelles sont sujets les salariés à temps partiel malgré l'affirmation, certes plus théorique que pratique, de l'égalité des droits entre salariés à temps complet et à temps partiel par le nouvel article L. 212-4-5 du Code du travail.

Le législateur en confie la mission aux partenaires sociaux car ils sont les plus à même de définir concrètement les conditions d'effectivité des droits visés par la loi. Le rôle à jouer par les organisations syndicales au cours des négociations est facilité puisque l'employeur est obligé, par le jeu des dispositions légales, de consentir à une contrepartie s'il souhaite recourir à des normes plus avantageuses en terme de flexibilité. De telles incitations n'en sont pas moins critiquables dans la mesure où elles réduisent le champ d'initiative des partenaires

sociaux et les orientent vers une négociation de type donnant-donnant. De plus, l'effectivité des avantages négociés dépend également, comme il l'a été dit précédemment, de la rigueur du contrôle effectué lors de la procédure d'extension de l'accord.

29. L'article L. 212-4-4 du Code du travail majore, de surcroît, le coût des heures complémentaires de 25% lorsqu'elles dépassent la limite du dixième de l'horaire hebdomadaire ou mensuel fixé par le contrat de travail, en vertu de dispositions conventionnelles. Par conséquent, l'employeur doit correctement évaluer l'horaire de base du salarié afin d'éviter d'avoir un recours fréquent aux heures complémentaires au-delà du seuil légal. L'analyse de cette disposition avec celle qui prévoit une majoration de l'horaire du salarié en cas de dépassement de ce dernier, sur une période de référence, témoigne de l'intention d'écarter l'usage répété d'un travail à la demande¹. L'employeur est dans un tel cas contraint soit d'en assumer le coût, soit de procéder à une embauche supplémentaire.

30. La refonte du régime du travail à temps partiel opérée par la loi Aubry est animée par le souci de lui restituer son caractère de temps choisi et de conférer au salarié à temps partiel un véritable statut. La loi encadre les pouvoirs de l'employeur, accorde de nouveaux droits aux salariés et s'appuie avec insistance sur les partenaires sociaux. Ils ont d'ailleurs un rôle non négligeable à jouer dans le développement et l'aménagement du travail à temps partiel. Toutefois, ce dernier se trouve fragilisé par l'insuffisance des garanties mises en place pour s'assurer de la représentativité réelle des auteurs des dérogations et par la remise en cause des incitations financières en faveur du travail à temps partiel.

Laurence **BOUTITIE**
Allocataire de recherches (Université Montesquieu-Bordeaux IV)
Membre du COMPTRASEC (URA CNRS 976)

¹ Selon le dernier alinéa de l'article L. 212-4-3 du Code du travail, issu de la loi du 13 juin 1998 et complété par la loi Aubry II, lorsque l'horaire moyen effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire contractuel, sur une période de 12 semaines consécutives ou de 12 semaines sur 15 semaines, son horaire de base est modifié en ajoutant la différence entre ce dernier et l'horaire moyen réellement effectué, moyennant un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié.