

Danemark

Le travail à temps partiel : un alibi pour un « nouveau » modèle de négociation collective ?

Christèle Meiland

Fin novembre 2001, la nouvelle coalition du parti libéral (Venstre) et du parti conservateur (Konservative Folkeparti) remporte les élections et succède à neuf années de gouvernement social-démocrate. Dès son arrivée au pouvoir, cette nouvelle coalition annonce une importante série de réformes dans le domaine du travail et de l'emploi. Parmi les différentes mesures préconisées par le ministre de l'Emploi, Claus Hjort Frederiksen, figure une nouvelle définition et réglementation du travail à temps partiel. Ce projet met au défi le modèle danois et contribue d'une certaine façon selon les partisans sociaux à sa « fragilisation ». En effet, jusqu'à récemment, la réglementation du travail à temps partiel combattait essentiellement la négociation collective. Ceci devrait être remis en question par le biais d'un projet de loi de la nouvelle coalition : celui-ci prévoit la suppression des restrictions sur les utilisations du travail à temps partiel

définies par les accords collectifs et propose de donner le droit aux salariés et aux employeurs de conclure des accords locaux de travail à temps partiel, et ce sans tenir compte des accords collectifs déjà existants.

D'ores et déjà, une vague de contestation fait front contre ce projet de loi. Des chercheurs se sont associés aux syndicats pour le condamner vigoureusement. Le 16 mai dernier, des arrêts de travail ont eu lieu dans un grand nombre d'entreprises publiques et privées, afin de protester contre ce projet qui « constitue une rupture fondamentale avec les traditions danoises concernant le marché du travail » selon B. Sørensen, dirigeant syndical de Dansk Metal.

L'actualité danoise, en remettant sur le devant de la scène le travail à temps partiel et le modèle danois de négociation collective nous donne l'occasion de revenir sur l'évolution et la place du travail à temps partiel et de dresser un état des lieux de la législation danoise en la matière.

Après la législation européenne, le projet de réforme danois

Les définitions du travail à temps partiel et du statut du travailleur à temps partiel constituent depuis quelque temps au Danemark un sujet de polémique et de discussions politiques. La « réorganisation » du modèle danois de temps partiel a

DANEMARK

pour toile de fond, d'une part, la mise en conformité de la législation nationale avec les directives européennes en matière de temps de travail et, d'autre part, l'arrivée au pouvoir de la nouvelle coalition. Déjà la mise en conformité avec la législation européenne intervenue en juin 2001 (c'est-à-dire bien avant les élections de novembre 2001), avait bousculé le modèle danois de négociation collective en introduisant du législatif dans la régulation du marché du travail. Mais l'arrivée des conservateurs-libéraux a entériné cette remise en question du monopole de la négociation collective en proposant en janvier 2002 un projet de loi susceptible de fragiliser le rôle des partenaires sociaux dans la régulation du marché du travail.

La mise en conformité avec la législation européenne

La directive européenne de 1997 sur l'organisation du temps de travail a été rendue effective au Danemark en 2001 par une méthode dite « duale ». Jusqu'alors, les directives européennes sur l'emploi et les conditions de travail étaient adaptées et devenaient effectives *via* les accords collectifs. Au Danemark, on l'a vu, les questions relatives au marché du travail sont essentiellement régularisées par les partenaires sociaux ; il n'y a pas de tradition d'intervention législative dans le champ des conditions d'emploi et des relations industrielles. C'est en effet au système de négociation collective que revient la charge de « gérer » le marché du travail.

L'objectif de la Commission est de voir s'appliquer la directive européenne à tous les salariés danois. Or les conventions collectives ne couvrent que 85 % du marché du travail. Par conséquent, les

15 % de salariés non couverts par un accord collectif semblaient exclus des dispositions de la directive européenne. La Commission a donc menacé d'initier une action en justice (*via* la Cour européenne de justice). Pour pallier cette absence d'accord collectif, le gouvernement s'était engagé devant la Commission à garantir aux salariés non couverts par un accord collectif le bénéfice des dispositions de la directive. De plus, le gouvernement promettait de poursuivre les entreprises si les droits individuels des travailleurs n'étaient pas respectés. Malgré ces garanties, l'accord signé par les deux principales organisations, la confédération nationale des syndicats (LO) et la confédération des employeurs danois (DA), a été complété par une législation supplémentaire, ce qui a permis de généraliser la couverture de la directive. Par le biais de cette méthode « duale » (qui associe à la fois la législation et la négociation collective) la directive européenne s'appliquait à 100 % du marché du travail danois. Ce fut une première au Danemark de voir cette méthode expérimentée. Il faut toutefois souligner que la loi n'intervient qu'au second rang, c'est-à-dire qu'elle ne prend effet que lorsque l'accord collectif n'existe pas.

Depuis cette date, cette méthode duale a été une seconde fois utilisée à l'occasion de la mise en place de la directive européenne de 1993 sur le temps de travail en décembre 2001. Là encore, une législation sur le temps de travail est venue compléter les accords collectifs. Or, étant donné que cette directive européenne qui limite le temps de travail maximal à 48 heures hebdomadaires a été depuis longtemps intégrée et même dépassée au Danemark par les ac-

NOUVELLES REGULATIONS DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

cords collectifs, la nouvelle législation sur le temps de travail ne « sert » qu'à donner force de loi aux accords collectifs.

Ces différents « accrocs » au modèle danois de régulation du marché du travail constituent-ils un début de « modèle alternatif » ? Le travail à temps partiel semble devenu un vecteur de transformation du modèle de négociation collective danois non seulement parce qu'il a initié une méthode expérimentée sur le marché du travail mais aussi et surtout parce que le nouveau gouvernement en a fait un outil d'inflexion politique et de modification de la régulation du marché du travail.

Un accès libre au travail à temps partiel

En janvier 2002, le gouvernement a présenté un projet de loi modifiant l'actuelle législation sur le travail à temps partiel. Cette initiative fait partie d'un ensemble appelé « *package freedom* » (terme anglais que l'on pourrait traduire par « contrat libéré »). Cette nouvelle législation du travail à temps partiel vise à faciliter l'accès des salariés au travail à temps partiel. Les conventions collectives en vigueur diffèrent quelque peu en termes de définition des heures de travail ainsi que des modalités d'accès des salariés au travail à temps partiel. Mais pour une majorité, l'accès au travail à temps partiel est largement possible : en effet seuls 4 % des accords collectifs excluent le passage au travail à temps partiel.

La proposition émise par le ministre de l'Emploi vise à supprimer toutes les restrictions sur l'utilisation et l'accès au travail à temps partiel dans les conventions collectives. La législation rempla-

cera les accords quand ceux-ci arriveront à terme, c'est-à-dire en 2004 pour la plupart des accords privés. Le gouvernement souhaite ainsi favoriser le travail à temps partiel, et donner au salarié et à l'employeur le droit et la liberté de conclure un contrat à temps partiel sans rencontrer de difficulté. Au cas échéant, souligne-t-il, ne peut faire obstacle à ce droit ou le restreindre, quel qu'il soit, direct ou indirect, notamment par le biais des accords collectifs, des coutumes ou de la pratique.

Pour tant, dans ce projet de loi, salariés et employeurs ne sont pas véritablement à égalité. La proposition de loi ne donne pas au salarié un statut juridique de travailleur à temps partiel et les salariés n'auront aucun droit dans le cas où l'employeur refuse leur requête pour travailler à temps partiel. De l'autre côté, l'employeur ne pourra pas licencier un salarié qui refuse de passer d'un temps plein à un temps partiel. Mais en cas de litige cela sera au salarié de fournir la charge de la preuve.

La contestation des acteurs sociaux

Cette proposition a été fortement désapprouvée par les syndicats qui considèrent ce projet de loi comme une brèche dans le modèle danois de régulation sociale. Traditionnellement, on l'a vu, la puissance publique n'intervient pas dans la régulation du marché du travail.

En février 2002, les organisations patronales et syndicales du secteur de l'industrie (DI pour les employeurs, CO-Industri pour les salariés) ont adressé une lettre ouverte commune au Parlement (Folketinget). Dans leur analyse, l'introduction du législatif dans des champs réservés à la négociation collective ne va pas dans le bon sens ; une telle

DANEMARK

atteinte au fonctionnement de la négociation collective risque de mettre à mal le modèle danois.

En outre, pour certains acteurs sociaux, la nécessité même de cette loi est contestable. En effet, selon une étude de LO, 4 % au maximum des salariés danois se trouvent dans la configuration stigmatisée par le gouvernement, en ne bénéficiant pas du droit conventionnel au travail à temps partiel ; dans leur cas, le travail à temps partiel ne peut être choisi qu'au début de la relation d'emploi. LO souligne que 17 % des salariés danois peuvent travailler à temps partiel sans aucune restriction alors que les conventions collectives fixent quelques restrictions pour 79 % des salariés.

Il s'agit le plus souvent de restrictions en termes de durée du travail. Elles constituent un rempart contre des durées de travail très faibles susceptibles d'exclure les salariés de certains avantages et droits. Pour LO qui tolère l'existence d'emplois à temps partiel, le scénario le plus grave serait une « américanisation » du marché du travail, c'est-à-dire l'apparition de salariés cumulant des emplois à faible durée du travail afin d'acquiescer un revenu suffisant, mais qui seraient exclus des droits à l'assurance maladie, à la sécurité sociale, à la retraite, malgré un nombre global élevé d'heures travaillées par semaine.

Les modifications que pourrait générer ce projet de loi sur le marché du travail danois ne sont pas cependant le principal sujet de discorde entre syndicats et gouvernement. En effet, les syndicats s'opposent peu au travail à temps partiel et beaucoup d'accords collectifs contiennent des dispositions qui l'autorisent et le régulent. En outre, les objectifs affichés par les partenaires sociaux concernant les

prochaines négociations en 2004 portent également sur la modification de l'accès des salariés au temps partiel. Ainsi, l'initiative législative n'est pas contraire dans l'esprit à la politique syndicale. C'est la forme que prend le projet qui est contestée : l'interférence du gouvernement met à mal un modèle construit sur le pouvoir d'autorégulation des partenaires sociaux.

Particularités du travail à temps partiel dans la société danoise

Toucher à la définition du travail à temps partiel au Danemark, c'est aussi agir sur le mode de régulation économique. Compte tenu du rôle et de la place du travail à temps partiel au Danemark, compte tenu aussi de la conjoncture économique et de la situation tendue du marché du travail, cette initiative est significative du tournant pris par le nouveau gouvernement. On ne dispose pas de statistiques précisant le nombre de personnes concluant un contrat de travail à temps partiel à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Afin de saisir l'impact d'une réforme du temps partiel, nous nous limitons ici à préciser la place du travail à temps partiel au Danemark en termes de proportion de salariés concernés, de recherche et de durée du temps partiel.

Le travail à temps partiel est un enjeu de négociation collective depuis 1971, date à laquelle il fait son apparition dans la convention collective de l'industrie. Jusqu'en 1979, le temps partiel était généralement défini comme une durée de travail comprise entre 20 et 30 heures hebdomadaires. Ensuite la limite inférieure passe à 15 heures hebdomadaires. Ces limites (15-30 heures) existent toujours, notamment dans l'industrie (accord signé en 2000). Mais la durée conventionnelle des temps partiels varie aussi selon

NOUVELLES REGULATIONS DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

les secteurs ; par exemple, pour les cols blancs, la limite inférieure du travail à temps partiel est de 8 heures hebdomadaires. En général, le seuil minimum d'heures travaillées reste fixé entre 12 et 15 heures par semaine.

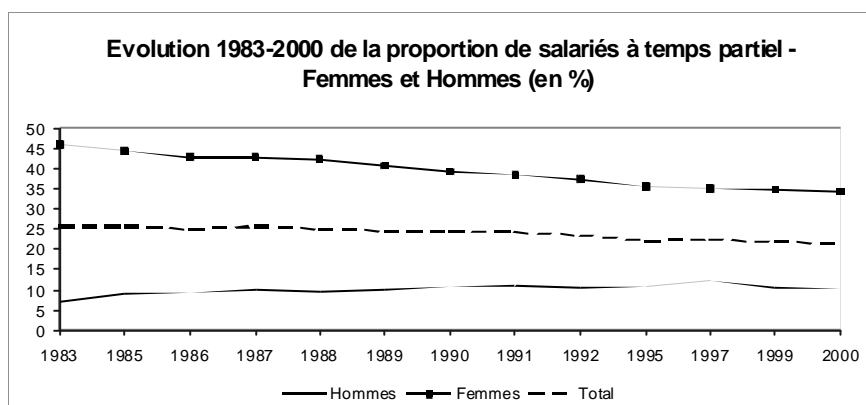
Ce choix renvoie aux durées de travail minimumales permettant de prétendre à un certain nombre de droits en matière de sécurité sociale et de droits de travail. Pour avoir accès à l'assurance chômage, par exemple, les salariés doivent travailler au minimum 8 heures par semaine (ou 12 heures, selon que la personne est assurée à temps plein ou à temps partiel contre le chômage). Les employés de bureau ne peuvent bénéficier des protections de la loi sur les employés salariés (Funktionærloven) en cas de licenciement et de congés maladie que s'ils travaillent au minimum 8 heures par semaine.

Dans les statistiques officielles, le

l'Office danois des statistiques), la durée « normale » habituellement fixée dans les conventions collectives étant de 37 heures (il n'y a pas de durée légal). Le temps partiel court, dont la durée varie au tour de 15 à 20 heures, reste au Danemark la norme.

Un recul lent du temps partiel féminin

Le travail à temps partiel joue un rôle singulier sur le marché du travail danois. L'emploi à temps partiel est très répandu à l'instar des autres pays nordiques. Il est largement synonyme d'emploi féminin. Mais le taux d'emploi à temps partiel a connu une forte décline notamment au cours de la dernière décennie. Ainsi, si en 1983 près de 46 % des femmes travaillaient à temps partiel, elles ne constituent plus que 34,1 % de la population féminine salariée en 2000 (cf. graphique ci-contre). En revanche, du côté de la



Sources : Eurostat, « Organisation et durée du travail 1983-1992 » ; Commission Européenne, « L'emploi en Europe », 2001.

concept de travail à temps partiel est très fortement lié au concept de temps plein. Le plus souvent, il s'agit d'une durée hebdomadaire de travail égale ou inférieure à 30 heures (c'est la définition retenue par

main-d'œuvre masculine, le travail à temps partiel a connu une légère augmentation : il est passé de 7 % en 1983 à 10,2 % en 2000. L'augmentation de l'utilisation du travail à temps partiel chez les hommes peut être considérée comme le

DANEMARK

résumé d'un meilleur accès aux différentes modalités offertes sur le marché du travail : chômage partiel, retraite anticipée partielle etc. (Thalow, Boll, 2000), plutôt que reflétant une tendance générale à une plus grande préférence pour le travail à temps partiel.

Une polarisation du temps partiel aux âges extrêmes

Dans les années 60 et 70, les femmes optaient pour le travail à temps partiel afin de concilier vie familiale et vie professionnelle. A l'heure actuelle, cette image n'est plus vérifiée.

Dans la baisse de l'utilisation du travail à temps partiel des femmes, le point le plus surprenant est sans nul doute le fait que le taux le plus faible de travail à temps partiel est celui des hommes et des femmes de 30 à 34 ans : il est de 4 % (*IDS Employment Europe*, octobre 2001). Or, cette tranche est aussi celle où il y a le plus de salariés ayant des enfants en bas âge.

Cette baisse du travail à temps partiel par ceux qui sont généralement considérés comme étant les plus de manœuvres de cette forme d'emploi est confirmée par une étude de 1999 qui montre que les parents d'enfants de moins de deux ans travaillent en moyenne une heure de plus que les autres salariés. Pour ceux qui ont des enfants en bas âge et qui font partie des générations nouvellement arrivées sur le marché du travail, les taux d'emploi et le nombre d'heures de travail hebdomadaires sont extrêmement élevés, tant pour les hommes que pour les femmes : ainsi, Karen Sjørup (2001) note que les hommes travaillant à temps complet et ayant un enfant de moins de trois ans travaillent en moyenne 42 heures par semaine, et les femmes (qui sont à temps

complet et ont un enfant de moins de 3 ans) une moyenne de 39,5 heures par semaine.

Par ailleurs, une étude récente publiée par LO montre que plus de 70 % des parents qui travaillent ne manifestent pas d'intérêt pour une réduction de leur temps de travail hebdomadaire, même si 21 % des parents ont un emploi à temps partiel.

Cette tendance à la baisse du temps partiel féminin ne risque pas de s'inverser si on en croit le tableau 1 ci-dessous qui confirme que plus de la moitié des salariés à temps partiel (femmes ou hommes), lors de leur recherche d'emploi, envisagent de rechercher un emploi à temps complet. Mais entre 40 et 48 % des femmes et des hommes travaillant à temps partiel privilégient la recherche d'un autre emploi à temps partiel.

Actuellement, les travailleurs à temps partiel sont essentiellement une main-d'œuvre féminine âgée ou au contraire de jeunes étudiants qui occupent un emploi à temps partiel tout en continuant leurs études (Sjørup, 2001). Le tableau 2, qui présente la répartition des occupés par durée de travail habituelle en l'an 2000, confirme cette tendance : ainsi, quel que soit le sexe, un tiers des jeunes occupés (15-24 ans) travaillent dans des emplois de moins de 15 heures par semaine (on peut largement supposer que le reste du temps, ils sont étudiants). Environ 20 % des femmes de 55-66 ans ont des durées habituelles variant entre 15 et 29 heures par semaine et enfin, près de 23 % des femmes âgées de 30 à 66 ans ont une durée habituelle de travail comprise entre 30 et 36 heures hebdomadaires. Il existe donc une véritable polarisation du travail à temps partiel court aux âges extrêmes. On note aussi une certaine désaffection des femmes entre 30 et 55 ans du temps

NOUVELLES REGULATIONS DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

partiel court auquel elles préfèrent des temps partiels de durée moyenne, c'est-à-dire entre 30 et 36 heures hebdomadaires.

Au niveau des effectifs masculins, à part les jeunes étudiants, les proportions d'hommes ayant des durées habituelles de travail courtes sont assez faibles, quels que soient les âges. Cette différence hommes-femmes en termes de temps de travail est particulièrement visible au travers des durées moyennes du travail : le différentiel hommes-femmes tend à augmenter au fur et à mesure que l'âge augmente. Si les hommes de moins de 25 ans travaillent en moyenne 5 heures de plus par semaine que les femmes de cet âge, le différentiel s'établit à 6 heures pour les salariés de 30 à 39 ans et à 7,1 heures pour les plus de 55 ans.

Actuellement, même si certains commentateurs français mettent en exergue « la chute importante du travail à temps partiel au Danemark » (Silveira, 2001), il faut souligner que les salariés à temps partiel constituent encore aujourd'hui une part importante de la population active. Le temps partiel concerne près de 20 % des actifs (hommes et femmes) en 2000.

des actifs n'est pas neutre. Comme d'ailleurs n'est pas neutre la forme d'emploi visée : en effet, la majorité des salariés à temps partiel sont des femmes – qui effectuent un temps partiel à durée moyenne (et non courte). D'où la crainte de ces salariées de se voir un jour, « grâce » à la nouvelle législation, obligées de signer un contrat à temps partiel non choisi et de durée courte. Elles risquent de perdre les droits sociaux liés à la durée hebdomadaire du travail et d'avoir à cumuler plusieurs emplois pour subvenir à leurs besoins.

Force est donc de constater que les modifications à l'œuvre sur le marché du travail *via* le travail à temps partiel ne sont peut-être pas totalement innocentes, notamment en terme de politique de genre, de place des femmes sur le marché du travail et dans la société danoise.

Il est encore trop tôt pour déterminer si les nouvelles propositions du gouvernement constituent un premier pas vers une confrontation plus importante avec les partenaires sociaux afin de fragiliser le système de relations industrielles existant. Pour autant, la mise en place d'un modèle « alternatif » danois ne constitue

Ta bleau 1. Choix des salariés cherchant un autre emploi en 2000

Situation	Re cherche un temps com plet		Re cherche un temps partiel	
	Effectif	%	Effectif	%
Hommes				
- Ayant un temps com plet	58 063	97,8	1 281	2,2
- Ayant un temps partiel	5 466	51,9	5 056	48,1
Femmes				
- Ayant un temps com plet	43 472	90,5	4 550	9,5
- Ayant un temps partiel	16 827	60,1	11 167	39,9

Source : Jørgensen, Møller Johansen (2002).

Même si la baisse est progressive et constante, 34 % de la population active féminine est concernée. Ainsi, modifier la législation du travail pour près de 20 %

pas encore une véritable menace même si, à la fin de l'année 2002, le Danemark devra une nouvelle fois transformer le fonc-

DANEMARK

Ta bleau 2. Ré par ti tion des oc cu pés par du rées ha bi tuel les du tra vail en 2000

Tranche d'âge	Durée heb dom a da ire ha bi tuel le de tra vail dans l'ac ti vi té prin ci pale								Durée moyenne
	<15	15-29	30-36	37	38-48	49 et +	Nd*	Total	
Hom mes et fem mes (en %)									
15-24	31,3	9,2	7,1	37,4	10,6	2,4	2,1	100	26,6
25-29	5,2	6,1	10,0	47,4	21,9	8,1	1,3	100	36,9
30-39	1,2	6,7	13,6	45,8	22,0	9,7	1,0	100	38,4
40-54	1,3	8,0	13,3	45,7	20,2	10,4	0,9	100	38,2
55-66	5,8	10,7	11,6	40,2	17,1	11,6	3,0	100	36,3
<i>Total</i>	6,9	8,0	11,8	44,0	19,0	8,9	1,4	100	36,1
Hom mes (en %)									
15-24	26,3	7,0	4,4	42,5	14,0	3,5	2,2	100	29
25-29	3,7	4,3	4,3	47,0	26,8	13,4	0,6	100	39,3
30-39	0,8	1,9	4,7	46,8	28,9	16,0	0,8	100	41,2
40-54	0,6	1,8	4,8	49,5	25,7	16,4	1,2	100	41,2
55-66	5,1	4,0	4,5	45,5	22,2	16,2	2,5	100	39,1
<i>Total</i>	5,6	3,2	4,5	46,9	24,3	13,9	1,4	100	38,8
Fem mes (en %)									
15-24	36,5	11,7	9,6	31,5	7,1	1,0	2,5	100	23,7
25-29	6,8	8,9	16,4	48,6	15,8	2,1	1,4	100	34,3
30-39	1,5	11,0	23,5	44,6	14,4	2,8	2,1	100	35,2
40-54	2,2	14,9	22,6	41,6	14,2	3,9	0,6	100	34,9
55-66	7,7	20,8	22,3	32,3	9,2	4,6	3,1	100	32
<i>Total</i>	8,5	13,5	20,2	40,7	12,7	3,0	1,3	100	32,9

tionnement de son marché du travail en intégrant les nouvelles directives européennes sur les emplois courts (contrat à durée déterminée notamment) et peut-être en core une fois uti li ser une méthode duale. Au dé part celle-ci, on l'a vu, ne de vait être qu'un re cours ex cep tion nel.

Sources

Jørgensen, Cars ten (2001), *New government challenges trade union movement*, EIRO.

Jørgen sen, Cars ten, Møller Jo han sen, Mik kel (2002), *Euro Com pa ra tive Study on part-time*

work, gender and industrial relations, The case of Denmark, FAOS, avril.

Sjørup, Ka ren (2001), "The case of Den mark", in *Gender mains trea ming in Eu ro pean em ploy ment strategy*, pp 51-81.

Thaulow, Ivan, Boll, Joa chim L. (2000), *New forms of em ploy ment and wor king time in the Service Economy*, Wor king Pa per, Da nish Na tio nal Insti tute of So cial Re search, 31 pa ges.

Da ne mark Sta tis tics (2001), *Statistical Yearbook 2001*.

UIMM Social Inter na tio nal, jan vier 2002.