

SOMMAIRE

INTRODUCTION	p. 4
I – CONTEXTE ET TENDANCES	p. 4
A. Les tensions entre objectifs hétérogènes	
1. <i>Favoriser la création d’emplois</i>	
2. <i>Contribuer à l’égalité hommes-femmes</i>	
B. Les obstacles et les modes d’action	
II – L’EVOLUTION DES NORMES COMMUNAUTAIRES	p. 9
1. <i>Objectifs</i>	
2. <i>Discriminations</i>	
3. <i>Procédures de passage</i>	
III – REDUIRE LES COUTS DU PASSAGE A TEMPS PARTIEL : SUPPRIMER LES DISCRIMINATIONS	p. 13
A. Droit du travail : l’exemple du Royaume-Uni	
1. <i>Regulations</i>	
2. <i>Best practice guidance</i>	
B. La protection sociale : l’exemple de l’Allemagne	
IV – FACILITER OU FAVORISER LE PASSAGE AU TEMPS PARTIEL	p. 19
A. Organiser le droit au passage temps partiel : l’exemple de l’Allemagne	
B. Elargir le domaine de responsabilité de la négociation collective : L’exemple de l’Italie	
1. <i>Une réglementation assouplie</i>	
2. <i>Un premier bilan de la négociation collective</i>	

C. Un compromis introuvable : l'exemple de l'Espagne

1. *La réforme du marché du travail (1994)*
2. *L'accord gouvernement-syndicats (1998)*
3. *Le décret du 2 mars 2001*

D. l'écart de la tendance : les pays scandinaves

1. *L'exemple du Danemark*
2. *L'exemple de la Norvège*
3. *L'exemple de la Suède*

V.- PROMOUVOIR LE PASSAGE A TEMPS PARTIEL PAR DES DISPOSITIFS DE LA POLITIQUE PUBLIQUE DE L'EMPLOI..... p. 32

1. *L'utilisation de l'allocation chômage pour favoriser le temps partiel*
2. *Les accords pour l'emploi*
3. *Les prépensions et interruptions de carrière*

VI. – VERS UN CONTINUUM DES DUREES DE TRAVAIL : L'EXEMPLE DES PAYS-BAS..... p. 35

A. Le contexte

1. *La répartition des temps de travail entre hommes et femmes*
2. *Politique de l'emploi et des salaires*

B. L'apport de la négociation collective

C. La loi sur le temps partiel

1. *Un processus long et complexe*
2. *Un droit des salariés à l'adaptation de la durée du travail*

OBSERVATIONS FINALES..... p. 41

Le premier axe oppose les pays selon la nature des problèmes qu'ils rencontrent et des objectifs qu'ils privilégient

Un second axe oppose les pays selon la nature de l'intervention publique

Avertissement

Ce document a été réalisé à la demande de la commission « La réduction du temps de travail, les enseignements de l'observation », présidée par Henri Rouilleaud, dans le cadre du Commissariat général du plan.

L'information sur les différents pays européens a été rassemblée par les chercheurs de l'IRES qui, dans le cadre de *La chronique internationale de l'IRES* en assurent le suivi ; pour certains pays, nous avons bénéficié de l'apport de nos correspondants locaux (ces apports sont mentionnés dans le texte). Enfin nous avons utilisé les informations rassemblées par *l'Observatoire européen des relations industrielles*, observatoire dont l'IRES est le correspondant pour la France ; ces informations sont accessibles sur le site <http://www.eiro.eurofound.ie/> (elles sont désignées dans le texte par la référence « EIRO »).

LES PASSAGES ENTRE TEMPS PARTIEL ET TEMPS PLEIN DANS LES PAYS DE L'UNION EUROPEENNE

Jacques Freyssinet

Si la documentation relative au travail à temps partiel dans les pays membres de l'Union européenne est abondante, il existe peu d'informations sur les procédures de passage entre temps partiel et temps plein et aucune information statistique homogène sur les flux correspondants. Préparée dans de brefs délais, cette note s'efforce de faire le point sur la situation actuelle en privilégiant le cas des pays où des changements significatifs sont intervenus récemment.

I – CONTEXTE ET TENDANCES

L'analyse est limitée dans un premier temps aux caractéristiques dominantes dans les pays de l'Union européenne et néglige les situations nationales spécifiques.

A. Les tensions entre objectifs hétérogènes

Les réformes adoptées ou envisagées se réfèrent principalement à deux types d'objectifs.

1. Favoriser la création d'emplois

L'objectif global est de favoriser le développement du temps partiel mais l'argumentation repose sur deux types d'enchaînements.

En premier lieu, le temps partiel peut être rangé parmi les instruments qui contribuent à accroître la *flexibilité* du marché du travail grâce à la diversification des durées de travail. Dans une perspective économique orthodoxe, l'augmentation de la flexibilité exerce intrinsèquement un effet

positif sur le niveau de l'emploi. Les organisations patronales demandent que cet objectif soit recherché par un allègement des contraintes réglementaires qui pèsent sur le recours à cette forme particulière d'emploi.

En second lieu, le temps partiel peut être considéré comme l'une des modalités de la réduction de la durée moyenne effective du travail, contribuant ainsi à l'« enrichissement en emploi » de la croissance par un effet de *partage* du travail. Pour favoriser ce mouvement, il faut rendre le travail à temps partiel plus attractif non seulement pour les employeurs (par exemple, par des incitations financières) mais aussi pour les salariés (en renforçant les droits et garanties attachés à cette forme d'emploi).

Il existe donc une première source de tensions, ou de conflits, entre les mesures qui visent à faciliter le recours au temps partiel par les employeurs, au risque de développer le temps partiel dit « contraint », et celles qui visent à favoriser l'option des salarié(e)s pour le temps partiel dit « choisi » (1). La définition des procédures de passage entre temps plein et temps partiel sera l'un des domaines où se définira un compromis entre les deux logiques.

2. Contribuer à l'égalité hommes/femmes (2)

Dans tous les pays de l'Union, le travail à temps partiel est massivement réservé aux femmes (voir tableau 1) mais sa fonction et son évolution ont des caractéristiques nationales contrastées (3), ce qui explique, par exemple, les différences de position à son égard des mouvements féminins ou féministes. Il a été, souvent, le mode d'accès principal des femmes au marché du travail ; c'est alors le passage inactivité-emploi qui est privilégié.

-
1. Nous utilisons ici le vocabulaire usuel qui est dépourvu de toute signification logique : un agent économique ne réalise de choix que sous un système de contraintes. Lorsque un(e) salarié(e) recherche ou accepte un emploi à temps partiel, c'est toujours en adaptant ses « préférences » à un ensemble de contraintes économiques, juridiques, familiales (ou, plus largement, socio-culturelles). En pratique, on distingue entre temps partiel « contraint » ou « choisi » selon que la personne concernée déclare souhaiter ou non une durée de travail plus longue.
 2. Et/ou à la conciliation de l'emploi et de la vie familiale.
 3. Annie Fouquet, Annie Gauvin, Marie-Thérèse Letablier, « Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne », Complément B in Conseil d'analyse économique, *Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, La documentation française, 1999.

Une fois ce mouvement réalisé, le risque de confinement des femmes dans un segment inférieur du marché du travail peut susciter deux objectifs :

- créer les conditions qui permettent aux femmes d'accéder, à l'égal des hommes, aux emplois à plein temps (équipements collectifs, congés parentaux, etc.) dans le cadre d'une tendance à la baisse de la durée collective du travail ;
- généraliser et uniformiser les conditions d'usage du temps partiel par les deux sexes de façon à réduire le caractère discriminant qui s'y attache.

Pleinement réalisées, ces deux options apparaissent complémentaires ; en revanche, elles se distinguent, voire s'opposent, quant aux étapes prioritaires de leur mise en œuvre : dans un cas, favoriser le passage du temps partiel au temps plein pour les femmes, dans l'autre faciliter et intensifier les flux de passage (dans les deux sens) entre temps plein et temps partiel pour les deux sexes.

Les pays de l'Union fournissent des illustrations de la diversité des arbitrages entre ces logiques et ces objectifs hétérogènes.

Tableau 1. Pourcentage de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total

	1991			1999		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Allemagne	2,4	30,1	14,1	4,9	37,2	19,0
Autriche	4,0	24,9	12,9	4,4	32,6	16,8
Belgique	2,4	27,4	12,8	4,2	35,8	17,5
Danemark	10,5	37,8	23,1	9,6	33,9	20,7
Espagne	1,6	11,2	4,7	3,0	17,6	8,3
Finlande	7,0	13,9	10,3	7,9	17,0	12,2
France	3,4	23,5	12,1	5,6	31,7	17,2
Grèce	2,2	7,2	3,8	3,6	10,1	6,1
Irlande	3,6	17,8	8,4	7,4	30,6	16,7
Italie	2,9	10,4	5,5	3,4	15,7	7,9
Luxembourg	1,9	17,9	7,5	1,9	24,6	10,8
Pays-Bas	15,5	59,8	32,5	17,9	68,6	39,4
Portugal	4,3	11,0	7,9	6,3	16,7	11,0
Royaume-Uni	5,5	43,7	22,2	8,9	44,4	24,8
Suède	7,6	41,8	23,8	9,4	40,0	23,8
Union Européenne	4,1	26,7	13,8	6,1	33,5	17,7

Source : Commission européenne, L'emploi en Europe, 2000.

Note : Les données correspondent aux déclarations des ménages sur la nature de l'emploi qu'ils occupent (Enquête sur les forces de travail). La comparabilité entre pays n'est pas assurée.

B. Les obstacles et les modes d'action

La coupure entre travail à temps partiel et à plein temps ne résulte pas principalement de la durée du travail mais de leurs statuts juridiques respectifs (4).

Le travail à plein temps est la situation de droit commun et correspond à un horaire collectif. Il est régi par un ensemble de normes publiques et/ou conventionnelles qui, inégalement selon les pays, créent de solides garanties pour les travailleurs (niveaux des salaires négociés, régime des heures supplémentaires, organisation du temps de travail, etc.). Le travail à temps partiel relève, pour l'essentiel, du contrat de travail individuel. Les normes publiques, parfois inexistantes, sont généralement récentes et ont été marquées par une période où les exigences de flexibilité étaient croissantes. Passer du temps plein au temps partiel, et réciproquement, ce n'est pas seulement changer de durée du travail, c'est surtout changer de statut.

Il s'y ajoute, au sein du temps partiel, la coupure introduite par les régimes de protection sociale lorsque leur accès est conditionné à une durée minimale de travail (ou à un niveau minimal de salaire) comme c'est le cas, notamment, en Allemagne et au Royaume-Uni. La question de la suppression ou du déplacement de cette frontière peut alors devenir un enjeu conflictuel sérieux.

Dans ce contexte dualiste, la volonté politique de faciliter et d'amplifier le recours au temps partiel s'est traduite, selon les pays par quatre types de mesures (réglementaires ou conventionnelles) :

- la réduction des discriminations entre les deux statuts juridiques, mouvement qui par lui-même doit favoriser les passages ;

4. Eric Aubry, « Définition du travail à temps partiel », Annexe A in Conseil d'analyse économique, *Le temps partiel en France*, La documentation française, 1999.

-
- la définition de procédures réglant le passage du temps plein au temps partiel et offrant certaines garanties aux salariés (parmi lesquelles peut figurer un droit au retour vers le temps plein) ;
 - la mise en place de dispositifs de politique publique de l'emploi promouvant certaines formes de travail à temps partiel ;
 - la création d'un continuum juridique entre les différentes durées de travail avec des procédures symétriques pour l'accroissement ou la réduction de ces durées.

Cette catégorisation n'a un caractère ni logique, ni exhaustif ; elle résulte de l'observation des évolutions récentes. Elle sera illustrée sur les cas qui nous semblent les plus significatifs (points III à VI) mais, au préalable, il n'est nécessaire de rappeler quelle a été l'évolution des normes au niveau de l'Union européenne dans la mesure où elle a directement inspiré, par transposition, l'adaptation des normes nationales.

II – L'EVOLUTION DES NORMES COMMUNAUTAIRES

La directive du 23 novembre sur le temps de travail (5) ne contient pas de dispositions propres au temps partiel. En effet, lorsqu'elle traite des durées, elle se limite à fixer des maxima (durée hebdomadaire) et des minima (repos, temps de pause, congés payés) qui font implicitement référence au temps plein mais s'appliquent aussi bien au temps partiel. Les règles sur le travail de nuit et le travail posté sont tout aussi générales.

C'est dans le cadre de la procédure créée par l'« Accord sur la politique sociale », annexé au traité de Maastricht (via le protocole sur la politique sociale), que l'*accord-cadre sur le travail à temps partiel*, conclu le 6 juin 1997 par l'UNICE, le CEEP et la CES, a été mis en œuvre par une Directive du 15 décembre 1997 (6). Les Etats membres doivent la mettre en

5. Directive 93/104/CE « concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ».

6. Directive 97/81/CE, complétée par la directive 98/23/CE du 7 avril 1998 qui, sur la base du traité d'Amsterdam, étend au Royaume-Uni la première directive.

vigueur au plus tard le 20 janvier 2000 (7) avec la faculté de disposer d'un délai d'une année supplémentaire. Sans revenir sur les conditions de négociation de l'accord et sur les compromis qu'il contient (8), plusieurs de ses caractéristiques doivent être soulignées en référence à la problématique présentée ci-avant.

1. Objectifs

L'accord se borne à énumérer les objectifs sans établir de hiérarchie ni s'interroger sur leurs conditions de compatibilité (clause 1) :

- « assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel » et « améliorer la qualité du travail à temps partiel » ;
- « faciliter le développement du travail à temps partiel sur une base volontaire » et « contribuer à l'organisation flexible du temps de travail d'une manière qui tienne compte des besoins des travailleurs et des employeurs ».

La simple juxtaposition est, à l'évidence, la condition du compromis.

2. Discriminations

Le principe étant celui de leur suppression, deux dispositions en limitent immédiatement la portée.

a) Quant au *champ d'application* de l'accord (clause 2, point 2), « les Etats membres (...) peuvent, pour des raisons objectives, exclure totalement ou partiellement des dispositions du présent accord les travailleurs à temps partiel qui travaillent *sur une base occasionnelle* » (c'est nous qui soulignons).

b) Quant aux *droits* (clause 4, point 4) « lorsque des raisons objectives le justifient, les Etats membres (...) et/ou les partenaire sociaux peuvent, le cas

7. 7 avril 2000 pour le Royaume-Uni.

8. Tina Weber, « Social partners reach framework agreement on part-time work », *EIRO* 1997/06.

échéant, subordonner l'accès à des conditions d'emploi particulières à une période d'ancienneté, *une durée du travail* ou des conditions de salaire » (9).

A l'égard du premier levier d'action que nous avons mentionné (réduction des discriminations), les Etats membres conservent donc des possibilités d'exclusion non-négligeables, en particulier pour les temps partiels courts.

3. Procédures de passage

L'accord prévoit des règles différentes selon que l'initiative émane de l'employeur ou du salarié.

a) Dans le premier cas (clause 5, point 2), « le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, ou vice versa, ne devrait pas en tant que tel constituer un motif valable de licenciement ».

b) Dans le second cas, l'employeur est simplement tenu à la prise en considération, la facilitation et l'information (clause 5, point 3) :

« Autant que possible, les employeurs devraient prendre en considération :

- les demandes de transfert des travailleurs à temps plein à un travail à temps partiel qui devient disponible dans l'établissement ;
- les demandes de transfert des travailleurs à temps partiel à un travail à temps plein ou d'accroissement de leur temps de travail si cette possibilité se présente ;
- la fourniture en temps opportun d'informations sur les postes à temps partiel et à temps plein disponibles dans l'établissement de façon à faciliter

9. Dans le préambule de l'accord, les signataires précisent : « Le présent accord porte sur les conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel, reconnaissant que les questions concernant les régimes légaux de sécurité sociale relèvent de la décision des Etats membres.

les transferts d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel ou vice versa ;

- les mesures visant à faciliter l'accès au travail à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise, y compris les postes qualifiés et les postes de direction, et, dans les cas appropriés, les mesures visant à faciliter l'accès des travailleurs à temps partiel à la formation professionnelle pour favoriser la progression et la mobilité professionnelles ;
- la fourniture, aux organes existants représentant les travailleurs, d'informations appropriées sur le travail à temps partiel dans l'entreprise. »

On remarquera que, si les passages sont évoqués dans les deux sens (temps partiel/temps plein), il n'est pas mentionné de droit de retour au temps plein pour des travailleurs ayant demandé ou accepté un passage au temps partiel.

Le second levier d'action (procédures de passage) est donc mis en place. En revanche, l'accord n'évoque pas une incitation au temps partiel par la politique publique de l'emploi et ne s'oriente pas vers un continuum juridique des durées de travail ; il s'agit d'organiser, à l'initiative des parties contractantes, les mouvements entre deux formes d'emploi distinctes (10).

Nous examinerons maintenant les degrés et les modalités de mise en œuvre de ces quatre leviers d'action par les différents pays de l'Union européenne qu'ils aient été mobilisés dans le cadre de la mise en œuvre de la directive ou selon une logique autonome.

10. La spécificité du travail à temps partiel est soulignée dès le premier alinéa du préambule lorsque les parties indiquent leur « intention de considérer la nécessité d'accords similaires pour d'autres formes de travail flexible ». Il s'agit du contrat à durée déterminée (accord signé) et de l'intérim (négociations entamées en 2000). Le temps partiel relève donc des formes particulières d'emploi, ce qui est confirmé par les considérants de la directive qui met en œuvre l'accord (considérant 3).

III – REDUIRE LES COUTS DU PASSAGE A TEMPS PARTIEL : SUPPRIMER LES DISCRIMINATIONS

Si l'on souhaite favoriser le passage du travail à plein temps au travail à temps partiel sur une base volontaire, une première condition est d'éliminer les discriminations que subit le second statut. Elles peuvent avoir leur source dans le droit du travail ou celui de la protection sociale.

A. Droit du travail : l'exemple du Royaume-Uni

L'application du principe de non-discrimination est, sous réserve des exceptions offertes, imposée aujourd'hui par la directive européenne. Nous retenons l'exemple du Royaume-Uni pour deux raisons : d'une part, ce principe n'y existait pas auparavant ; d'autre part, la transposition de la directive dans les normes nationales s'est limitée à ce seul point.

Le problème a été posé dès lors que le Royaume-Uni a abandonné, dans le cadre du traité d'Amsterdam, la position d'*opting out* qu'il avait adoptée à l'égard du « protocole sur la politique sociale » annexé au traité de Maastricht (voir point II). La transposition de la directive communautaire sur le temps partiel a été réalisée par un texte voté par le Parlement en mai 2000 pour entrer en vigueur le 1^o juillet suivant (11). Le choix retenu a été de distinguer entre les deux objectifs fixés par la directive : en ce qui concerne la non-discrimination, elle fait l'objet de normes impératives (*Regulations*) ; en ce qui concerne l'élargissement du recours au temps partiel, il ne fait l'objet que de recommandations du gouvernement (*Best Practice Guidance*).

1. Regulations

Le principe de non-discrimination est affirmé ; toutefois divers problèmes apparaissent quant au degré de généralité de sa mise en œuvre.

11. « Government consults on draft part-time work Regulations », *EIRO*, February 2000 ; Anne Mc Bride, « Regulations introduce new rights for part-time workers », *EIRO*, May 2000 ; « The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000 », *IRS Employment Review*, August 2000 ; *Part-time workers - a legal guide for workplace reps*, Labour Research Department booklets, July 2000.

- *Travailleurs occasionnels*. Le projet de texte ne concernait que les *employees*, c'est-à-dire les titulaires d'un contrat d'emploi, ce qui excluait notamment les travailleurs occasionnels (*casual workers*). Compte-tenu des critiques présentées, notamment par le TUC, le texte final adopte le terme plus large de *workers* ; ainsi sont couverts les apprentis, les travailleurs à domicile et, théoriquement (voir ci-après), les *casual workers*.

- *Emploi à plein temps comparable*. Un travailleur à temps partiel ne peut revendiquer l'égalité des droits qu'en référence à ceux d'un *comparable full timer* chez le même employeur ou, à défaut, dans un autre établissement. Le travailleur à plein temps comparable doit avoir le même type de contrat et exercer un travail identique ou voisin (*same or broadly similar work*). Cette définition limite, selon les estimations du gouvernement, à 1 million, sur un total d'environ 6 millions, le nombre des travailleurs à temps partiel qui pourront faire référence à un emploi comparable (en particulier, elle risque, de fait, d'exclure la plus grande partie des travailleurs occasionnels). Il avait été proposé d'utiliser le concept d'*hypothetical comparator* qui est présent dans le *Sex Discrimination Act* (1975) et permet aux tribunaux de s'appuyer sur toutes sources d'information pour définir un emploi comparable. Le gouvernement a refusé cette proposition. Cependant, il a été prévu que les travailleurs passant à temps partiel puissent prendre comme référence leur précédent emploi à plein temps ; il en est de même en cas de reprise à temps partiel après un congé de durée non supérieur à 12 mois (en pratique, ceci correspond à la situation des femmes qui ont pris un congé après une naissance).

- *Traitement moins favorable*. L'employeur peut imposer un traitement moins favorable s'il peut prouver que ce moyen est nécessaire pour réaliser un objectif légitime, par exemple « *a genuine business objective* ». Si le salarié le demande, l'employeur doit justifier par écrit la nécessité d'un traitement moins favorable. L'appréciation des tribunaux jouera un rôle décisif quant à l'impact de ce mécanisme dérogatoire potentiellement illimité.

Dans la mesure où 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes, la nouvelle législation a surtout pour effet de leur permettre une action directe pour discrimination à l'égard du temps partiel alors qu'elles

devaient auparavant prouver une discrimination indirecte selon le sexe (*Sex Discrimination Act*, 1975) ou une discrimination salariale (*Equal Pay Act*, 1970).

2. Best practice guidance

Le gouvernement a finalement considéré que l'objectif de faciliter le recours au temps partiel, inclus dans la directive européenne, ne relevait pas de normes impératives mais seulement d'orientations proposées aux employeurs. Initialement, le gouvernement avait annoncé l'adoption d'un « *Code of practice* »; il y a renoncé sous la pression du patronat. La différence est importante puisque le respect d'un tel code aurait pu être réclamé devant les tribunaux ; à l'opposé le guide se borne à formuler des recommandations sur les domaines relevant de la clause 5 de l'accord-cadre européen. Elles ont un caractère très général : élargir la gamme des postes accessibles à temps partiel, favoriser les passages à temps partiel et le *job-sharing*, assurer l'accès à la formation, etc.

Une conséquence forte de ce choix est que le point 2 de la clause 5 (le refus d'un travailleur à plein temps de passer à temps partiel, et vice versa, n'est pas un motif valable de licenciement) n'a pas été transposé dans les *Regulations*.

La transposition partielle de la directive a pour effet de laisser à l'écart les mesures positives qui seraient susceptibles de favoriser les passages entre temps partiel et temps plein. L'initiative est laissée aux entreprises en considérant que la responsabilité de l'Etat se limite à l'élimination (en fait, partielle) des discriminations, ce qui *ipso facto* réduirait les obstacles à ces passages.

B. La protection sociale : l'exemple de l'Allemagne

En règle générale, l'accès complet à la protection sociale est conditionné par la réalisation d'un minimum d'heures rémunérées au cours d'une période de référence. Nous appellerons « temps partiels très courts » ceux qui se situent en deçà de ce seuil ; ils sont l'objet d'une discrimination

spécifique qui, dans certains pays, en particulier l'Allemagne et le Royaume-Uni, concerne une fraction non-négligeable des salariés. La question ne sera évoquée que brièvement dans la mesure où les passages entre temps plein et temps partiel très court ne concernent que des catégories particulières et n'exigent pas de dispositifs spécifiques d'accompagnement (12). Les problèmes de discrimination se posent surtout entre les travailleurs à temps partiel qui se trouvent au voisinage du seuil. Cependant, on ne peut négliger le fait que les « temps partiels très courts » sont, pour partie, des activités complémentaires à un emploi à temps partiel, voire à temps plein. Dès lors, le régime de protection sociale peut engendrer des effets complexes, et parfois pervers, quant au coût ou bénéfice marginal, pour eux-mêmes ou pour leurs employeurs, d'une modification du nombre et du statut des heures travaillées (13).

On se limitera à la présentation du cas de l'Allemagne (14) où une réforme législative récente a engendré de vives controverses. Ce pays présente

12. Par exemple, dans un sens, femmes abandonnant leur emploi normal pour raisons familiales et conservant une activité d'appoint ou, dans le sens opposé, étudiants ayant un « petit boulot » et accédant au marché du travail « normal » au terme de leurs études.

13. Des problèmes analogues peuvent naître du statut fiscal de ces activités.

14. Le cas du *Royaume-Uni* est particulièrement complexe et ne peut être évoqué que brièvement (pour plus de détails : Liêm Hoang-Ngoc, Florence Lefresne, « Les règles d'utilisation du temps partiel dans les régimes d'accumulation français et britannique », *La Revue de l'IREs*, n° 14, 1994 ; « Do Part-Timers Have Equal Rights ? », *Labour Research*, July 1994 ; *Part-time workers - a legal guide for workplace reps*, Labour Research Department booklets, July 2000).

En premier lieu, les travailleurs à temps partiel subissaient un régime discriminatoire quant aux droits associés au contrat de travail (*statutory employment rights*). Les droits étaient réduits pour les salariés dont la durée du travail hebdomadaire était comprise entre 8 et 16 heures et plus faibles encore en dessous de 8 heures. Ces discriminations concernaient, en particulier, certaines prestations sociales assurées par l'entreprise (*right to payment on medical suspension*, fonds de retraite d'entreprise). Diverses dispositions législatives, notamment en 1994 et 1995, adoptées à la suite de décisions de justice condamnant des pratiques discriminatoires, avaient réduit ces exclusions sans les éliminer totalement (en particulier, en imposant une ancienneté minimum de deux années ou plus, selon les cas). En principe, les *Regulations* de mai 2000 les suppriment définitivement, sous réserve des remarques présentées ci-avant (point III.A.1).

En second lieu, le droit de la sécurité sociale introduit une discrimination indirecte. Les travailleurs à temps partiel ne sont pas formellement exclus mais l'accès à certaines prestations à caractère contributif, principalement les indemnités de l'assurance maladie (*Statutory Sick Pay*) et des congés de maternité (*Statutory Maternity Pay*), est conditionné à la perception d'un niveau minimum de salaire. En 2000, ce minimum était de 67 livres par semaine, soit un peu plus de 18 fois le salaire minimum horaire. Il était estimé qu'environ 2,5 millions de salariés étaient en dessous du seuil. Cette source de discrimination indirecte n'est pas modifiée par la transposition de la directive européenne puisque celle-ci ne concerne pas la protection sociale. Cependant, suite à

un cas de recours massif, et statistiquement mal connu (15), aux « emplois de faible importance » (*geringfügige Beschäftigung*). Une loi entrant en vigueur le 1^o avril 1999 a modifié leur régime (16). Jusqu'alors ne donnaient pas lieu à cotisations et prestations sociales les emplois d'une durée hebdomadaire inférieure à quinze heures et dont la rémunération était inférieure à 630 marks à l'Ouest et 530 marks à l'Est. Ces emplois sont considérés comme complémentaires d'un emploi principal qui assure une couverture sociale, qu'il s'agisse de l'emploi de la même personne ou, le plus souvent en pratique, de l'emploi du mari qui assure une certaine protection sociale de sa femme en tant qu'ayant-droit.

La forte croissance de ces emplois pendant la décennie 1990 a résulté d'une politique de flexibilisation de l'emploi et de réduction du coût salarial menée par les entreprises, surtout dans le secteur tertiaire. La modification de leur régime est donc l'objet d'objectifs contradictoires : favoriser, par la réduction du coût salarial, la croissance d'un emploi tertiaire jugé sous-dimensionné ou limiter les abus aboutissant à des pertes massives de ressources pour la sécurité sociale. Après de multiples modifications et compromis, le résultat est particulièrement complexe. On peut en retenir trois aspects principaux :

- le seuil antérieur est maintenu mais unifié à 630 marks pour l'ensemble de l'Allemagne, montant qui désormais ne serait plus réévalué (17) ;
- des cotisations pour la maladie et la retraite sont introduites à un taux inférieur à celui de droit commun ;

des décisions de justice, le gouvernement a introduit des droits réduits à congé maternité à partir d'un niveau minimum hebdomadaire de salaire de 30 livres.

15. Selon une étude réalisée par l'institut DIW, le nombre de ces emplois aurait été de 5,3 millions en 1996, dont 1,3 exercés au titre d'une seconde activité. Parmi les 4 millions correspondant à une activité unique, les deux tiers sont occupés par des femmes mariées.

16. Adelheid Hege, «Allemagne. Petits emplois, bas salaires, abus ou nécessité ? », *Chronique internationale IRES*, juillet 1999.

17. Donc initialement le champ est étendu (à l'Est) mais progressivement il devrait se restreindre au rythme de la croissance des salaires.

-
- les règles fiscales dérogatoires sont supprimées pour les emplois exercés à titre complémentaire.

La loi a soulevé une virulente hostilité des organisations patronales qui annoncent des suppressions massives d'emplois de ce type. En fait, il semble que, compte-tenu des exonérations fiscales introduites, le coût pour l'entreprise de ces emplois, lorsqu'ils sont exercés à titre unique, ne soit pas modifié. Le problème porterait essentiellement sur les emplois exercés à titre complémentaire d'une activité principale de la même personne (à temps plein ou à temps partiel) ; il y a bien, dans ce cas, accroissement du coût pour l'employeur et perte de revenu net pour le salarié dans la mesure de la réduction des avantages dont ils bénéficiaient en matière de prélèvements fiscaux et sociaux.

Les organisations syndicales ont affiché une satisfaction de principe tout en soulignant le caractère limité des changements opérés ; ceux-ci assurent une certaine protection contre le développement du recours par les entreprises aux emplois de faible importance exercés à titre complémentaire. C'est sous cet aspect qu'un impact indirect est prévisible sur les fonctions respectives du temps plein et du temps partiel.

*

* *

L'élimination ou la réduction des discriminations, en matière de droit du travail ou de protection sociale, constitue le premier moyen d'action pour favoriser les mouvements de passage du temps plein vers le temps partiel : elle réduit le coût qui en résulte pour les salariés concernés. A la réduction des contre-incitations, on peut ajouter l'introduction de procédures visant à favoriser les passages.

IV – FACILITER OU FAVORISER LE PASSAGE AU TEMPS PARTIEL

Comme nous l'avons indiqué (voir point I et tableau 1) de nombreux pays où le temps partiel est relativement peu développé peuvent y voir une source potentielle de création d'emplois. Affichant cet objectif, les gouvernements vont devoir chercher un compromis qui permette de présenter aux employeurs les nouvelles règles comme des instruments de flexibilité et de convaincre les organisations syndicales qu'elles protègent les salariés contre une extension incontrôlée d'une forme de travail précaire. Les gouvernements ont été plus ou moins loin dans cette direction ce que nous illustrerons par trois cas significatifs :

- en Allemagne, en dépit d'un affichage volontariste, il s'agit en pratique de la simple transposition de la directive européenne dans ses deux dimensions ;
- en Italie, l'effet de stimulation est recherché en accordant à la négociation collective de nouvelles marges de liberté ;
- en Espagne, l'absence de compromis sociaux laisse des doutes sur l'efficacité des modifications introduites dans la réglementation.

A l'opposé, il est intéressant d'évoquer l'exemple des pays scandinaves où un développement déjà ancien et massif du temps partiel féminin fait que la question se pose désormais en d'autres termes.

A. Organiser le droit au passage à temps partiel : l'exemple de l'Allemagne

La loi sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée (*Gesetz über Teilzeitarbeit und Befristete Arbeitsverträge*), votée en novembre 2000, est entrée en vigueur au 1^o janvier 2001 (18). Dans le premier domaine, elle transpose la directive européenne sans innovation notable. Elle réaffirme le principe de droits égaux à ceux du travail à plein temps déjà inclus dans la

18. Alexandra Scheele, «New law passed on part-time work and fixed-term employment contracts », *EIRO*, novembre 2000 ; Adelheid Hege, «Instances représentatives, droit au temps partiel : des réformes qui font débat », *Chronique internationale de l'IREs*, novembre 2000.

loi de 1985 sur la promotion de l'emploi et elle précise les modalités selon lesquelles les entreprises répondent aux demandes des salariés :

- tout salarié à plein temps ayant six mois d'ancienneté peut demander (trois mois à l'avance) à passer à temps partiel en précisant la répartition souhaitée de ses horaires de travail ;
- les employeurs doivent discuter avec lui des solutions satisfaisantes et accepter sa demande aussi longtemps que des « raisons internes » n'y font pas obstacle (par exemple, effets négatifs sur l'organisation de la production ou la sécurité ou coût excessif) ; les accords collectifs peuvent préciser les raisons légitimes de refus ;
- les employeurs doivent informer les salariés souhaitant modifier leur durée de travail, ainsi que les représentants des salariés, sur les emplois vacants à temps plein et à temps partiel ;
- les postes de travail proposés doivent être accessibles à temps partiel dès lors que la nature du poste y est adaptée ;
- si des emplois à temps plein sont disponibles, priorité doit être donnée aux anciens travailleurs à temps plein qui étaient passés à temps partiel et souhaitent retourner au plein temps ;
- la loi ne s'applique qu'aux entreprises de plus de 15 salariés.

Le gouvernement présente la loi comme un outil de création d'emplois et avance le chiffre d'un demi-million. Les estimations techniques sont plus modestes et plus incertaines :

- il existe des écarts importants entre les résultats des études qui ont essayé de mesurer les souhaits des salariés en matière de réduction d'horaires ;
- l'exclusion des entreprises de moins de 16 salariés, concession majeure faite aux organisations patronales, réduit sensiblement le champ

d'application de la loi ; ces entreprises représentent, en effet, 6,7 millions de salariés sur un total de 32,5 millions en 1999.

Malgré cette restriction, les organisations patronales, tout en affirmant leur souhait de promouvoir le temps partiel, affichent une forte hostilité à des dispositions qu'elles jugent bureaucratiques, complexes et sources de conflits en justice. Les syndicats approuvent la reconnaissance de droits nouveaux mais critiquent l'exclusion des entreprises de moins de 16 salariés et s'inquiètent devant le caractère flou de la notion de « raisons internes ».

Il ne faut pas oublier que 87 % des emplois à temps partiel sont actuellement occupés par des femmes, majoritairement des mères de famille. La création d'un flux massif de travailleurs du plein temps vers le temps partiel ne semble pouvoir être attendue mécaniquement de la simple ouverture de droits, pour ces derniers.

B. Elargir le domaine de responsabilité de la négociation collective : l'exemple de l'Italie

Comme les autres pays d'Europe du Sud (voir tableau 1), l'Italie se caractérise par un faible taux de recours au temps partiel (tout au moins dans le champ de l'emploi officiel). A l'occasion de la transposition de la directive européenne et dans l'objectif de favoriser la création d'emplois (19), un décret du 28 janvier 2000 a introduit une nouvelle logique (20) :

- d'une part, la législation restrictive antérieure, datant de 1984, est considérablement assouplie ;
- d'autre part, l'utilisation des nouvelles marges de liberté est le plus souvent conditionnée par l'existence d'un accord collectif.

19. Le gouvernement espère la création de 100 000 nouveaux emplois.

20. Roberto Pedersini, « Governmt approves legislative decree transposing EU Directive on part-time work », *EIRO*, Feb. 2000 ; CGIL, « Le normative dei CCNL sul Part Time », 2001 ; Rapporto di Monitoraggio del Ministero del Lavoro, Capitolo « Part Time », 2000 et 2001 ; contribution de Udo Rehfeldt (IRES) pour la présente note.

1. Une réglementation assouplie

A une rigidité légale se substitue une flexibilité négociée. En dehors de la stricte transposition de la directive, plusieurs novations importantes sont introduites.

- Le temps partiel couvre toutes les durées inférieures à la durée légale ou conventionnelle du temps plein. Il fait l'objet d'un contrat écrit qui précise la distribution des horaires de travail sur la journée, la semaine, le mois ou l'année.
- Le décret supprime les dispositions qui permettaient aux accords collectifs de fixer un pourcentage maximum de travailleurs à temps partiel relativement au plein temps.
- Le décret supprime l'interdiction des heures complémentaires ou supplémentaires pour le temps partiel. La fixation d'un volume maximum relève d'un accord collectif. En son absence, le volume d'heures additionnelles payées au tarif ordinaire est limité à 10 % de la durée hebdomadaire habituelle.
- Dès que les heures additionnelles dépassent le plafond légal ou conventionnel elles sont payées au taux des heures supplémentaires (prime de 50 %). L'accord collectif fixe les raisons qui justifient le recours à ces heures. Le salarié a toujours le droit de refuser sans pouvoir être sanctionné de ce fait.
- Les accord collectifs peuvent introduire la flexibilité de la distribution des horaires de travail avec un accord écrit du salarié. Le délai de prévenance est alors d'au moins 10 jours.
- Les heures additionnelles et la distribution flexible des horaires ne sont autorisées que pour les CDI ou pour des remplacements temporaires. Cependant les accords collectifs peuvent étendre cette possibilité aux différents types de CDD.

-
- Lorsqu'il s'agit d'emplois analogues, les travailleurs à temps partiel ont priorité en cas de vacances d'emplois à temps plein ; il en est de même dans le cas symétrique.

La volonté des pouvoirs publics est donc clairement de promouvoir le recours au temps partiel pour favoriser la création d'emplois grâce à une plus grande flexibilité (21). Les syndicats ont été globalement satisfaits (suppression des discriminations, encouragement à la négociation collective) même si certains (*CISL*) auraient souhaité des incitations plus fortes. En revanche, les principales organisations patronales ont été très hostiles, surtout à cause des contraintes imposées sur les heures additionnelles (volume et coût).

2. Un premier bilan de la négociation collective

La banque de données de la CGIL fournit une information sur le traitement du temps partiel dans les conventions collectives nationales.

- Quelques conventions nationales fixent des limites au volume annuel des heures additionnelles (entre 30 et 130 heures) ; la plupart renvoient aux accords d'entreprise.
- Les conditions de recours aux heures additionnelles sont réglées par trois types de dispositions ;
 - obligation, sauf refus justifié du salarié ;
 - accord préalable du salarié ;
 - obligation pour le salarié en cas de nécessités de nature technico-organisationnelle.

21. Cette volonté s'est traduite par l'introduction, pour l'année 2000, d'exonérations de cotisations sociales patronales pour des recrutements permanents à temps partiel entraînant la création d'emplois (voir point V). De même, des dispositions qui défavorisaient les travailleurs à temps partiel quant à la protection sociale (en particulier, les pensions de retraite) ont été supprimées (voir point III.B).

-
- Certaines conventions prévoient des majorations spécifiques pour les heures additionnelles (entre 10 et 30 %).
 - Trois conventions seulement introduisent des régimes d'horaires flexibles (pharmacie, tourisme, textile) ; deux autres renvoient sur ce point aux accords d'entreprise (crédit, métal-mécanique).

Il est trop tôt pour estimer l'impact de la nouvelle réglementation sur les mouvements entre temps plein et temps partiel (22) mais la stratégie retenue pose problème dans la mesure où elle transfère à la négociation collective la régulation du phénomène alors que les principaux utilisateurs se situent dans le secteur tertiaire privé où l'implantation syndicale est la plus faible.

C. Un compromis introuvable : l'exemple de l'Espagne

L'Espagne a des taux très faibles de recours au temps partiel et le gouvernement est intervenu à trois reprises, dans la période récente, pour en favoriser la diffusion. Placé au centre du débat flexibilité/précarité, le dossier n'a pu faire l'objet de compromis tripartites si bien que les syndicats ou le patronat ont vigoureusement critiqué les solutions successivement retenues (23).

1. La réforme du marché du travail (1994)

L'échec des discussions tripartites conduit l'Etat à introduire en 1994, par la loi et le règlement un important ensemble de mesures portant réforme du marché du travail et dominées par des objectifs de flexibilité.

22. En 1998 et 1999, les flux mensuels moyens de transformation de contrats déclarés au service de l'emploi étaient d'environ 3 500 dans le sens temps partiel vers temps plein et 5 000 dans le sens inverse.

23. Teresa Torns, «Part-time employment : a new feature of the Spanish labour market », *EIRO*, septembre 1997 ; Fausto Miguélez, «Agreement between government and unions on part-time contracts », *EIRO*, novembre 1998 ; Catherine Vincent, «Espagne : Emploi et durée du travail : le dialogue social à la croisée des chemins », *Chronique internationale de l'IRES*, janvier 1999 ; Contributions de Maria Caprile (CIREM) et Carole Tuchsirer (IRES) pour la présente note.

En ce qui concerne le temps partiel, sa définition est élargie : alors qu'il était jusqu'alors limité aux durées inférieures aux deux tiers de la durée conventionnelle, il concerne l'ensemble des durées inférieures à la durée conventionnelle. De plus, la durée peut être calculée sur une base annuelle, ce qui entraîne la disparition du contrat de travail intermittent (« *fijo discontinuo* ») qui était à durée indéterminée. Enfin, l'employeur peut modifier les horaires de travail et introduire des heures supplémentaires sans délai de prévenance.

Les syndicats sont très hostiles à ces mesures qu'ils analysent comme un encouragement au développement du travail précaire (24). Cependant, le temps partiel ne se développe que modérément car les employeurs préfèrent rechercher la flexibilité de l'emploi par l'utilisation des multiples formes de CDD qui leur sont proposées.

2. L'accord gouvernement-syndicats (1998)

Les discussions tripartites engagées en 1997 visaient d'abord à fixer les conditions de transposition de la directive européenne mais elles se situaient aussi dans la dynamique des grands accords interprofessionnels de 1997 (notamment *Acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo*). Ces accords tiraient les enseignements des effets négatifs engendrés par une dérégulation excessive du marché du travail et essayaient de définir les compromis de type flexibilité/sécurité. Le cas du temps partiel est abordé en 1998 dans cette optique mais, au terme de longues négociations, le patronat refuse de signer un accord qu'il critique comme excessivement rigide. C'est donc seulement un accord gouvernement-syndicats (*UGT* et *Comisiones Obreras*), qui est signé le 13 novembre 1998. Il vise, notamment à éliminer les discriminations (mêmes droits à la protection sociale, le cas échéant, au prorata de la durée) et à promouvoir les contrats de travail permanents.

- Le temps partiel ne doit pas dépasser 77 % de la durée du plein temps.

24. Un argument supplémentaire est lié à l'existence d'une durée minimum hebdomadaire de 12 heures pour obtenir des droits complets à la protection sociale (cf. point III.B). Dans les six premiers mois d'application du nouveau texte, un quart des nouveaux contrats conclus étaient de 11 h.30 hebdomadaires.

-
- L'employeur ne peut introduire des heures complémentaires que s'il s'agit d'un contrat permanent. Leur volume maximum est de 15 % (ou 30 % en cas d'accord collectif) sans dépasser le plafond de 77 % du plein temps. Des heures supplémentaires ne peuvent être imposées qu'en cas de force majeure.
 - Les heures complémentaires sont consolidées au bout de deux ans : 30 % de leur volume moyen est intégré dans la durée contractuelle du travail ; le pourcentage est porté à 50 % après deux années supplémentaires.
 - Le contrat doit préciser la distribution de l'horaire de travail qui ne peut être modifiée unilatéralement par l'employeur.
 - Les passages entre temps partiel et temps plein, et vice versa, s'opèrent à la demande du salarié.
 - Les salariés peuvent demander un passage du temps partiel au temps plein et vice versa.

Si les syndicats ont jugé positif l'équilibre entre flexibilité pour l'employeur et garanties pour le salarié défini par l'accord, le patronat l'a rejeté parce qu'il le jugeait excessivement rigide :

- suppression de la liberté pour l'employeur de modifier unilatéralement la distribution des heures de travail ;
- recours aux heures complémentaires conditionné à la signature d'un contrat de travail permanent.

Il existait donc des doutes sérieux sur l'utilisation par les employeurs de ce nouveau régime du temps partiel (25). Le retour du balancier,

25. Pour la favoriser, le gouvernement a introduit en 2000 des exonérations de cotisations patronales d'une durée de trois ans pour des embauches permanentes à temps partiel ou la conversion de contrats temporaires en contrats permanents (voir point V).

relativement à la réforme de 1994, risquait de les conforter dans leur préférence pour le recours aux CDD. Du côté des salariés, il n'était pas certain que les garanties offertes modifient leurs comportements dans la mesure où le temps partiel est très majoritairement « contraint ». La faible progression du temps partiel après la signature de l'accord, et en particulier des contrats permanents, a conduit le gouvernement à adopter une nouvelle réforme qui puisse obtenir l'accord du patronat.

3. Le décret du 2 mars 2001

Ce décret traduit un nouveau retour de balancier sur plusieurs points :

- le travailleur à temps partiel est celui dont la durée de travail est inférieure à celle d'un « travailleur à plein temps comparable » (*trabajador a tiempo completo comparable*) et non plus à 77 % de la durée légale ou conventionnelle ;
- l'obligation de préciser, dans le contrat de travail, la distribution de l'horaire de travail n'est plus mentionnée qu'en des termes vagues ;
- un accord collectif peut désormais porter à 60 % le volume maximum des heures complémentaires sans dépasser la durée du travail à plein temps (et non plus 30 % sans dépasser 77 % du plein temps) ;
- le mécanisme de consolidation des heures complémentaires est supprimé.

Cette fois-ci, ce sont les organisations syndicales qui ont exprimé leur opposition absolue et leur crainte d'un « déversement » (*trasvase*) du temps plein vers le temps partiel dérégulé (26).

26. Le cas du *Portugal* est, au départ, voisin de celui de l'Espagne ou de l'Italie avec un faible taux de recours au temps partiel et, compte-tenu du niveau des salaires, un caractère le plus souvent « contraint » de celui-ci. Le développement du temps partiel a été préconisé comme instrument de création d'emplois mais a rencontré l'hostilité de l'une des deux grandes fédérations syndicales (CGTP) qui n'y voit qu'une forme supplémentaire de précarisation. Deux accords tripartites de janvier et décembre 1996 (*Acordo de Concertação Social de Curto Prazo* et *Acordo de Concertação Estratégica*, non signés par la CGTP) font figurer, parmi les mesures favorables au partage du travail, le recours au temps partiel « volontaire, réversible et avec égalité de droits ».

D. A l'écart de la tendance : les pays scandinaves

Dans les pays scandinaves, le travail à temps partiel a été, bien plus tôt qu'aux Pays-Bas, le mode d'entrée des femmes dans le marché du travail (27). Très tôt aussi le principe de non-discrimination a été mis en œuvre. Dès lors ni la question de l'encouragement au temps partiel, ni celle de sa protection ne constituent un problème actuel. Le thème des passages entre temps plein et temps partiel n'est soulevé qu'indirectement dans le cadre d'autres débats. Pour la période récente, la conjoncture des marchés du travail a placé les trois pays dans des situations différentes.

1. L'exemple du Danemark (28)

Avec un taux de chômage ramené de 8,4 % en 1991 à 5,0 % aujourd'hui, le Danemark est confronté depuis plusieurs années à des problèmes de pénurie de main-d'œuvre. Le mouvement de réduction de la durée collective du travail a été interrompu et, compte-tenu de taux d'activités féminins très élevés, le temps partiel ne peut être utilisé pour mobiliser un

Une loi de juillet 1999 définit le régime juridique du temps partiel qui est limité à 75 % du temps complet comparable ; elle prévoit des incitations pour le favoriser. Elle est conforme à la directive européenne mais elle se distingue des législations des autres pays européens par l'importance qu'elle accorde au principe de réversibilité : les passages temps plein/temps partiel et vice versa peuvent être fixés de manière définitive ou temporaire ; dans le second cas, il doit d'agir d'un accord pour au maximum trois ans (durée qui peut être allongée par un accord collectif) au terme duquel le travailleur a un droit au retour au statut antérieur.

Des incitations, sous formes d'exonérations d'impôts et de cotisations sociales (pour, au maximum trois ans) sont créées par la même loi, qu'il s'agisse de passage d'un travailleur du temps plein au temps partiel au sein de l'entreprise, d'embauches à temps partiel résultant du partage de postes de travail existants ou encore de création de nouveaux postes de travail (dans ce dernier cas, une aide financière peut s'ajouter aux exonérations).

Sur les 89 conventions collectives renégociées au cours des années 1999 et 2000, 36 contiennent des dispositions relatives au temps partiel. Elles portent principalement sur les droits des travailleurs (rémunération proportionnelle, priorité pour le passage à temps plein, ...) et sur les motifs légitimes que peuvent invoquer les salariés ou les employeurs pour demander le recours au temps partiel.

Source : Maria Luisa Cristovam, « Bargaining on part-time work in Portugal », EIRO, March 1998 ; Pedro Furtado Martins, « Part-time work legislation debated », EIRO, June 1998 ; Paolo Alves (Dynamia) et Margarida Ruivo (Fac. de Eco. de Porto), contributions pour la présente note.

27. De ce fait si le pourcentage des femmes travaillant à temps partiel demeure relativement élevé, il a diminué au Danemark et en Suède pendant la décennie 1990 (voir tableau 1). La Norvège n'est pas couverte par la statistique communautaire mais l'enquête nationale sur les forces de travail indique la même tendance : le pourcentage a diminué de 48 % en 1991 à 43 % aujourd'hui.
28. Jørgen Steen Madsen, « Danes need to work longer, says Ministry », EIRO, Jan. 1999 ; contribution de Christèle Meilland (IRES) présente note.

réservoir potentiel de main-d'œuvre. Même dans la période de chômage élevé, au début de la décennie, l'action sur la réduction de la durée effective moyenne du travail n'a pas utilisé la voie du temps partiel mais celle des congés de longue durée favorisant des embauches de remplacement à plein temps (29).

Signalons cependant que la principale confédération syndicale, LO, a proposé en janvier 2001, « un arrangement de temps de travail flexible tout au long de la vie ». L'idée est de permettre aux jeunes salariés d'avoir des durées de travail plus longues pour pouvoir les réduire ensuite soit lorsqu'ils ont de jeunes enfants, soit au terme de leur vie active. Pour l'instant, cette proposition n'a pas reçu une réaction positive de l'organisation patronale.

2. L'exemple de la Norvège (30)

Avec un taux de chômage de 3,2 %, la Norvège connaît les mêmes problèmes de pénurie de main-d'œuvre que le Danemark. Dans les activités sociales (santé, éducation, ...) où la main-d'œuvre féminine est dominante, le débat a porté sur les moyens d'encourager l'allongement de la durée du travail des salariées à temps partiel : augmentation des salaires, amélioration des possibilités de garde d'enfants, amélioration des conditions de travail. En revanche, le problème d'un développement du temps partiel pour favoriser la création d'emplois et/ou l'attraction de femmes inactives n'est pas posé, compte-tenu des pénuries de main-d'œuvre et des taux d'activité féminins déjà très élevés.

Les passages entre temps plein et temps partiel sont réglés dans le cadre de contrats de travail écrits (pour tous les salariés) où sont précisés les horaires de travail. L'employeur ne peut imposer unilatéralement leur modification (31), ce qui serait considéré, en cas de refus du salarié, comme un licenciement avec application des règles concernant la légitimité du

29. Il existe toutefois un régime de pré-retraite partielle qui a plutôt pour fonction de réduire l'ampleur des pré-retraites totales.

30. Contribution de Kristine Nergaard (FAFO) pour la présente note. Nous évoquons le cas de la Norvège, non membre de l'Union européenne, à cause de son analogie avec celui des deux autres pays scandinaves.

31. Qu'il s'agisse d'un passage du temps plein vers le temps partiel ou inversement.

licenciement (l'employeur doit établir la nécessité économique et l'absence de solutions alternatives). Symétriquement une demande d'un salarié à temps plein pour passer à temps partiel doit rencontrer l'accord de l'employeur sauf si le salarié peut invoquer des motifs légitimes (raisons de santé, garde d'enfants, droit au congé d'éducation à temps plein ou à temps partiel) ; dans ces cas, l'employeur doit accepter pour une durée limitée (deux ou trois ans) sauf s'il démontre que la demande lui pose des « problèmes sérieux ». S'agissant des demandes des salariés à temps partiel pour passer à temps plein, certaines conventions collectives prévoient que, si l'entreprise accroît son volume de travail, elle doit prendre en considération ces demandes.

3. L'exemple de la Suède (32)

Le cas de la Suède pourrait être différent puisque ce pays a connu, pour la première fois depuis la seconde Guerre mondiale, une poussée massive de chômage (jusqu'à 9,9 % en 1997 et 4,4 % aujourd'hui). Cependant, le développement du temps partiel n'a pas été utilisé comme moyen d'action contre le chômage (33) ; au contraire, le gouvernement a supprimé en novembre 2000, dans le cadre de la réforme du système de retraites, l'accès à un système de retraite partielle dont les conditions (âge minimum et taux de remplacement) avaient déjà été durcies en 1994 et 1997.

Le mouvement global va plutôt dans le sens inverse :

- le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel diminue légèrement (voir tableau 1) et la tendance est en direction des temps partiels « longs » ;
- les négociations de branche sur la réduction de la durée du travail permettent de faire passer au plein temps une partie des salariés à temps partiel ;
- entre 1986 et 1991 (dernière exploitation disponible), 46 % des hommes et 23 % des femmes qui étaient initialement à temps partiel sont passés au

32. Contribution d'Annie Jolivet (IRES) pour la présente note avec l'aide de Dominique Anxo ; « New working time arrangements lead to more full-time jobs », *EIRO*, nov. 1998.

33. Sauf certains dispositifs limités de la politique publique de l'emploi (voir point V).

plein temps ; seulement 6 % des hommes et 14 % des femmes initialement à plein temps sont passés à temps partiel.

En règle générale, les femmes ont tendance à travailler à plein temps jusqu'à la naissance d'enfants, à prendre un congé parental, puis un emploi à temps partiel dont la durée augmente lorsque les enfants grandissent. Les transitions temps plein/temps partiel sont, dans une large mesure, commandées par le régime du congé parental (loi de 1974) qui peut être pris à temps plein ou à temps partiel (jusqu'au quart temps) et s'accompagne d'une sécurité de l'emploi. Le congé à temps partiel peut durer jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 8 ans (porté à 12 ans par certaines conventions collectives).

Par ailleurs, la loi sur la protection de l'emploi (1994) donne aux salariés à temps partiel possédant les qualifications requises la priorité pour allonger leur durée de travail jusqu'à un plein temps si l'employeur augmente les effectifs.

Une proposition de loi est en cours de discussion pour assurer la transposition de la directive européenne.

*

* *

Il est significatif d'observer que, dans les trois pays où les gouvernements ont voulu promouvoir le recours au temps partiel en organisant les mécanismes de passage entre temps plein et temps partiel, ils se sont heurtés à de vives critiques des organisations patronales, par ailleurs favorables au principe de son développement. Les procédures et les garanties, légales ou conventionnelles, offertes aux salariés, ont été jugées sources de rigidités inacceptables. Des doutes sont permis sur l'efficacité d'une politique qui en resterait à ce stade. La question est alors de savoir si, à la modification des normes, il faut ajouter des interventions publiques directes.

V – PROMOUVOIR LE PASSAGE A TEMPS PARTIEL PAR DES DISPOSITIFS DE LA POLITIQUE PUBLIQUE DE L'EMPLOI

Un certain nombre de pays européens ont créé des mesures d'incitation financière au développement des emplois à temps partiels. S'il s'agit uniquement de favoriser la création de tels emplois, ces dispositifs ne relèvent pas de la question posée ici, celle des passages entre temps plein et temps partiel. Cependant certains d'entre eux ont un impact direct sur ces passages.

- Des emplois d'utilité collective dans le secteur non-marchand ont été volontairement limités au temps partiel dans l'objectif de laisser un temps disponible pour la recherche active d'un emploi « normal ».
- Des dispositifs d'« intéressement » des chômeurs ont ouvert la possibilité de cumuler partiellement l'indemnité de chômage et le revenu d'un emploi à temps partiel. Cette possibilité de cumul est, le plus souvent, temporaire. Elle implique l'hypothèse que l'acceptation d'un temps partiel constitue une étape positive dans une trajectoire de retour au temps plein.
- Certaines incitations financières à la création d'emplois à temps partiel incluent dans leur champ les créations qui résultent du fractionnement d'emplois à plein temps.
- Enfin, des incitations financières favorisent des préretraites progressives soit en maintenant un revenu plus que proportionnel à celui qui résulterait de la réduction de la durée du travail, soit en assurant la constitution de droits à la retraite pour un équivalent plein-temps.

Il s'agit donc, dans certains cas, d'utiliser le temps partiel comme moyen d'accès au plein temps, dans d'autres cas, d'inciter au passage du temps plein vers le temps partiel. Très développés en France, ces mécanismes le sont beaucoup moins dans les autres pays européens, à l'exception notable de la Belgique.

- *L'exemple de la Belgique*

Les dispositifs adoptés sont multiples et ont été fréquemment modifiés ; nous nous bornons à présenter les mécanismes d'action retenus sans entrer dans le détail technique des règles de mise en œuvre (34).

1. L'utilisation de l'allocation chômage pour favoriser le temps partiel

Le mécanisme principal résulte de la création en 1982 du statut de « chômeur occupé à temps réduit pour échapper au chômage », transformé dans un sens restrictif en 1996 pour devenir le statut de « travailleur à temps partiel avec maintien des droits ». Dans ce cadre, une allocation est versée par le régime d'assurance-chômage pour compléter un niveau faible de salaire correspondant à un emploi à temps partiel d'au moins un tiers du temps plein (35). En cas de perte de l'emploi à temps partiel, le chômeur retrouve les droits à indemnisation correspondant à son emploi antérieur.

Selon une logique analogue, un complément est versé aux chômeurs de longue durée et aux bénéficiaires de minima sociaux qui prennent un emploi de proximité dans le cadre des « agences locales pour l'emploi ». Le temps de travail est limité à 45 heures par mois. Depuis 1999, ces travailleurs bénéficient d'un contrat de travail de type particulier (sans garantie sur le niveau de la rémunération ou sur un horaire minimum).

Dans le secteur privé, les chômeurs de longue durée peuvent accéder à des « emplois-services » correspondant à des tâches « qui ne sont pas ou plus exercées » dans l'entreprise. Ils bénéficient d'un contrat de travail de durée déterminée (36 mois maximum) et de droit commun (salaires conventionnels) pour une durée comprise entre 50 % et 80 % du plein temps. L'incitation

34. Carole Tuchsirer, chapitre « Belgique » in Florence Lefresne et Carole Tuchsirer, *Les « activités occasionnelles » dans quatre pays européens*, Rapport IRES pour la DARES, septembre 2000. Ministère fédéral de l'emploi et du travail, *La politique fédérale de l'emploi*, Rapport d'évaluation 1999 ; Sabine Montage, « Belgique : les conséquences de la nouvelle politique budgétaire sur le système de retraite », *Chronique internationale de l'IREs*, nov. 2000 ; contribution de Sabine Montagne (IRES) pour la présente note.

35. Le bénéficiaire doit justifier d'une recherche d'emploi à temps plein.

financière s'adresse à l'employeur : allocation chômage déductible du salaire mensuel et exonérations de charges sociales.

Dans les trois cas, on observe la même ambiguïté : s'agit-il d'aménager un segment inférieur subventionné du marché du travail réservé aux chômeurs en difficulté ou s'agit-il d'organiser des trajectoires de retour vers l'emploi « normal » ?

2. Les accords pour l'emploi

Différents dispositifs prévoient des exonérations de charges sociales patronales conditionnées à la signature d'accords de branche ou d'entreprise portant soit sur des embauches de travailleurs supplémentaires, soit sur la situation d'entreprises en difficulté ou en restructuration. Parmi les mesures susceptibles d'être introduites dans ces accords figurent la réduction de la durée du travail, l'instauration du temps partiel volontaire avec partage des postes de travail, l'interruption de carrière à temps partiel.

3. Les prépensions et interruptions de carrière

La prépension conventionnelle permet à des travailleurs âgés de 55 ans de passer au mi-temps en bénéficiant d'une allocation complémentaire. La formule ne s'est pas développée car elle est concurrencée par l'interruption de carrière. Celle-ci, ouverte à tout âge, peut se réaliser sous forme de passage à temps partiel si l'employeur s'engage à compenser par une embauche à temps partiel. Les modalités de mise en œuvre sont variables selon les secteurs.

Accords pour l'emploi et interruptions de carrière relèvent donc d'une logique d'incitation au développement du temps partiel pour la préservation ou la création d'emplois.

*

* *

Quelle que soit leur efficacité pour contribuer à la création/préservation d'emplois, les dispositifs de politique publique de l'emploi en faveur du temps partiel contribuent à renforcer la segmentation du

marché du travail. Ils créent des catégories particulières d'emplois dépendant de financements publics. Les passages entre temps plein et temps partiels peuvent être, dans certains cas, favorisés mais ils impliquent alors le changement du statut juridique et des conditions d'emploi du salarié. Une logique alternative (pas nécessairement contradictoire) serait l'homogénéisation des contrats de travail et des relations d'emploi quelle que soit la durée du travail.

VI – VERS UN CONTINUUM DES DUREES DE TRAVAIL : L'EXEMPLE DES PAYS-BAS

Au delà des dispositions visant à faciliter les passages entre deux statuts juridiques distincts (contrat de travail à temps plein ou à temps partiel), une étape supplémentaire serait l'unification des deux statuts de telle sorte que le problème changerait de nature : il ne s'agirait plus que de définir les procédures réglant les modifications de la durée du travail individuelle au sein d'un modèle unique de contrat de travail. Les Pays-Bas fournissent l'ensemble le plus avancé d'une évolution dans cette direction. Le régime actuel résulte d'une loi votée en février 2000. Il ne peut être compris qu'en référence à la dynamique spécifique du temps partiel aux Pays-Bas et aux résultats produits précédemment par la négociation collective (36).

A. Le contexte

L'évolution de la distribution des durées de travail est commandée par l'interaction de phénomènes socio-culturels et de phénomènes économiques.

36. Marie Wierink, « De la réduction du temps de travail à la combinaison des tâches professionnelles et privées », *Chronique internationale de l'IRES*, septembre 1998 ; Marie Wierink, « Temps de travail aux Pays-Bas : la voix des femmes », *Futuribles*, novembre 1998 ; Eric Aubry, Gilbert Cette, Francis Lathéra, Marie Wierink, « Temps partiel choisi aux Pays-Bas » in Conseil d'analyse économique, *Le temps partiel en France*, 1999 ; Marianne Grünell, « Part-time Employment Act seeks to promote combining work and care », *EIRO*, February 2000 ; Marie Wierink, « Temps de travail : le droit de choisir », *Chronique internationale de l'IRES*, mars 2000 ; contribution de Marie Wierink (DARES) pour la préparation de ce document.

1. La répartition des temps de travail entre hommes et femmes

Dans ce domaine, les Pays-Bas constituaient, jusqu'à la décennie 1970, un exemple extrême d'une division traditionnelle des rôles au sein des ménages : les hommes étaient seuls apporteurs de revenus sur la base d'un emploi à plein temps, les femmes assuraient le travail domestique, en particulier l'éducation des enfants. La situation se transforme brutalement avec l'entrée massive des femmes sur le marché du travail par l'intermédiaire du temps partiel au point que les Pays-Bas ont aujourd'hui le taux le plus élevé en Europe de recours au temps partiel et que le taux d'activité féminin a dépassé la moyenne européenne.

Dans ce contexte, les mouvements féministes ont accordé une valeur positive au développement du temps partiel mais l'ont situé dans une revendication globale de redéfinition des rôles et des tâches au sein du ménage : partage égal du travail rémunéré et du travail domestique. Une évolution dans ce sens était rendue possible par le mouvement conjoint de développement du temps partiel féminin et de réduction de la durée collective conventionnelle du travail à temps plein (passée, par étapes, de 40 heures à 36 heures en moyenne). L'étape suivante était la diffusion du temps partiel chez les hommes (37) par la promotion, pour les deux sexes, du temps partiel long. Simultanément, il fallait favoriser, selon les préférences individuelles et les étapes du cycle de vie, le libre choix de la durée du travail (38).

Le fait majeur est qu'un consensus social se soit établi autour de ces principes même si persistent des désaccords sur ses modalités de mise en œuvre.

2. Politique de l'emploi et des salaires

Nous ne pouvons évoquer ici que brièvement les caractéristiques du modèle hollandais qui a fait l'objet d'une abondante littérature. Dans une situation de chômage massif, l'accord de Wassenaar (1982) fondent une

37. Encore limitée puisque 18 % des hommes contre 69 % des femmes travaillent à temps partiel.

38. Les enquêtes montrent un lien entre la demande des femmes, au sein des couples, d'accroître leur durée du travail et celle des hommes de la diminuer.

nouvelle stratégie qui sera enrichie par une succession d'autres accords reflétant des processus de compromis tripartites. L'un des aspects principaux de ces compromis est l'acceptation par les syndicats d'une modération salariale durable en échange, notamment, d'une réduction de la durée du travail (progressivement accompagnée d'un accroissement de la flexibilité des temps de travail). Dans ce cadre, le développement du temps partiel est triplement fonctionnel :

- il favorise une croissance « plus riche en emplois » ;
- il accroît la flexibilité du temps de travail ;
- il facilite l'acceptation de la modération des taux de salaire grâce au passage du modèle du ménage à un salaire au modèle du ménage «à un salaire et demi ».

La réussite de cette politique en termes de réduction du taux de chômage crée de nouveaux problèmes nés des pénuries croissantes de main-d'œuvre. Le réservoir des femmes inactives susceptibles d'être attirées par le temps partiel s'épuise progressivement. Le mouvement de réduction de la durée conventionnelle du travail à plein temps s'interrompt. Désormais, du point de vue du marché du travail, il est au moins aussi important de favoriser la hausse de la durée du travail à temps partiel que d'encourager sa diffusion pour attirer de nouvelles actives.

Ces deux dynamiques interdépendantes expliquent l'inflexion symbolisée par la loi de février 2000 : il s'agit moins de favoriser le temps partiel que de promouvoir une durée de travail choisie.

B. L'apport de la négociation collective

L'impulsion décisive a été donnée, en 1993, par un accord passé au sein de la Fondation du travail (39) qui avait été saisie d'une demande d'avis par le gouvernement. La Fondation recommande la création, par accords de

39. Organisme qui réunit les principales confédérations patronales et syndicales.

branches ou d'entreprises, d'un droit pour les salariés à obtenir l'adaptation de leur durée de travail à moins que l'on ne puisse raisonnablement l'exiger de l'employeur pour des motifs importants tenant à l'entreprise.

Sur cette base s'engage un mouvement de négociation collective qui touche surtout les branches tertiaires et les grandes entreprises. Fin 1996, plus de 60 % des grandes conventions collectives (40) ont prévu des dispositions relatives au passage à temps partiel ou à la diminution de la durée du travail. Ces dispositions couvrent environ la moitié des salariés relevant de ces conventions.

Une enquête menée en 1997/1998 sur 118 accords collectifs indique que 64 % de ceux-ci ouvrent la possibilité aux salariés de présenter une demande d'adaptation de leur durée de travail mais que 23 accords seulement sont rédigés de manière suffisamment impérative pour que l'on puisse les considérer comme une mise en œuvre des principes adoptés par la Fondation du travail (Marie Wierink, *op. cit.*, 2000, pp. 18-19).

La dynamique conventionnelle a donc eu un impact réel mais limité (41). Ceci explique que la principale confédération syndicale, FNV, qui accorde une importance croissante à ce thème, ait modifié sa position. Alors qu'elle avait souhaité une mise en œuvre par la seule négociation collective, elle a été amenée à revendiquer une intervention législative.

40. C'est-à-dire celles qui concernent des branches d'au moins 5 000 salariés et des entreprises d'au moins 2 000 salariés.

41. On dispose d'informations statistiques partielles sur les comportements des salarié(e)s.

- A partir de l'enquête sur la population active, on a mesuré le nombre des salariés qui entre 1996 et 1997 avaient augmenté ou réduit leur durée de travail d'au moins quatre heures (en excluant les mouvements résultant d'une réduction de la durée collective du travail) : 78 % des femmes ont conservé la même durée de travail contre 90 % des hommes ; en variation nette, 7% des personnes ont diminué leur durée et 4 % l'ont augmenté.
- Une enquête réalisée sur un échantillon de 1 634 femmes ayant eu un premier enfant en 1991 ou 1992 montre que 38,2 % ont arrêté de travailler ; 36,7 % ont réduit leur durée de travail et 25,1 % l'ont maintenue.
- Une enquête récente réalisée pour le syndicat FNV donne 45 % de réponses favorables à la question : « Etes-vous prêts à réduire de 1 % vos prétentions salariales en échange de dispositions conventionnelles améliorant le régime temporel de travail et le droit à adapter votre temps de travail ? ».
- Une autre recherche (1999) établit que 30 % des salarié(e)s vivant en couple souhaitaient pouvoir adapter leurs horaires de travail en fonction de ceux de leur partenaire.

C. La loi sur le temps partiel

Le processus parlementaire est entamé dès 1993 par le dépôt d'une proposition de loi émanant du parti d'opposition Groen Links (gauche radicale et écologique) ; des propositions émanant d'autres partis suivront puis un projet gouvernemental ; le texte final est adopté en février 2000 pour entrer en application au 1^o juillet suivant.

1. Un processus long et complexe.

Si la tradition néerlandaise du compromis permet finalement d'aboutir à un vote majoritaire, c'est seulement au terme de difficiles négociations qui reflètent l'imbrication d'enjeux multiples :

- visions différentes des rapports entre travail rémunéré et travail domestique et de la division sexuée de ces activités (42) ;
- rôle respectif en ce domaine de la loi et de la négociation collective ;
- délimitation des frontières du droit de gestion de l'employeur (notamment lorsqu'il utilise la diversification des temps de travail comme outil de flexibilité) et des droits des salariés sur la durée et l'aménagement de leur temps de travail ;
- opportunité ou non de prévoir un régime spécifique pour les petites entreprises.

Des concessions finales du gouvernement (voir ci-après) permettront d'obtenir le vote positif de deux partis extérieurs à la coalition gouvernementale (Groen Links et chrétiens démocrates du CDA) mais ne suffiront pas à éviter la défection de l'un des partis de la majorité, les libéraux du VVD, sensibles à l'opposition des organisations patronales.

42. Les discussions se situaient dans le cadre du « Work and Care Act » qui regroupe différents dispositifs pour favoriser la conciliation de l'emploi et des responsabilités familiales. La question de la durée du travail s'y trouve liée, en particulier, à celle des droits à congés parentaux et à celle du développement des structures collectives d'accueil des enfants.

2. Un droit des salariés à l'adaptation de la durée du travail

a) *Nature du droit.* Tout salarié ayant plus d'un an d'ancienneté peut demander, au moins quatre mois à l'avance, la modification, en hausse ou en baisse, de sa durée de travail en indiquant la répartition souhaitée de l'horaire de travail sur la semaine. Il n'a pas à motiver sa demande. Ce droit n'est pas réversible mais une nouvelle demande peut être présentée dans un délai de deux ans (délai qui peut être raccourci par accord collectif ou en cas de motif grave). L'employeur doit donner sa réponse dans un délai de trois mois et, en cas de refus, la motiver.

b) *Refus de l'employeur.* Le refus peut être motivé par des « objections lourdes » de nature économique, technique ou opérationnelle. Les conflits éventuels sont portés soit devant les tribunaux, soit devant la « Commission de l'égalité de traitement » (43). La jurisprudence antérieure montre le rôle central qu'exerce, en ce domaine la référence au « comportement en bon employeur » ; ce dernier doit examiner les demandes avec sérieux, rechercher réellement si des aménagements sont possibles et éviter toute décision qui serait indirectement discriminatoire.

c) *Dérogations.* Dans la mise au point finale du texte, deux types de dérogations, de nature différente, ont été introduites. Elles étaient nécessaires pour obtenir une majorité parlementaire :

- les entreprises de moins de 10 salariés ont été exclues du champ d'application de la loi (amendement du parti chrétien-démocrate adopté avec une majorité d'une voix) ;
- le droit à l'augmentation de la durée du travail peut faire l'objet d'un accord dérogatoire avec les syndicats ou toute autre instance de concertation dans l'entreprise ; l'accord peut réduire, aménager ou supprimer le droit du salarié à augmenter ses horaires (44).

43. Les décisions de cet organisme n'ont pas force obligatoire mais, dans le contexte néerlandais, exercent une pression « morale » forte.

44. Ce compromis vise à satisfaire à la fois deux types d'objections :

Compte-tenu de la date d'entrée en vigueur de la loi et du délai de quatre mois pour le traitement des demandes, on ne dispose pas aujourd'hui d'informations sur l'impact de la nouvelle législation. Des procédures d'évaluation ont été mises en place et un premier rapport devrait être présenté en juin 2001.

Juridiquement, la nouvelle loi maintient la distinction entre temps plein et temps partiel mais, s'il est fait un large usage des possibilités qu'elle ouvre, l'évolution ira dans les faits vers un continuum de durées du travail individuelles. Leur aménagement sera, à l'initiative des salariés, discuté avec les employeurs dans le cadre des accords collectifs et sous le contrôle du juge. L'objectif affiché par le gouvernement est de passer du modèle de ménage « à un salaire et demi » à un modèle avec deux trois-quarts temps, c'est-à-dire la généralisation progressive du temps partiel long. Si ce résultat était atteint, on aurait inventé une nouvelle modalité de réduction de la durée collective effective du travail.

*

* *

Observations finales

Mise à part l'obligation de transposer la directive européenne, peu de facteurs de convergence apparaissent parmi les pays de l'Union européenne. La question des passages entre temps plein et temps partiel s'y pose dans des termes différents qui reflètent d'une part, un héritage sociohistorique (division sexuée du travail, rapports travail salarié/travail domestique), d'autre part, une conjoncture du marché du travail et des choix quant aux leviers pertinents d'action sur l'emploi.

-
- celles qui défendaient la seule compétence de la négociation collective en matière d'aménagement de la durée du travail ;
 - celles qui privilégiaient l'objectif de conciliation emploi-vie familiale et donc le seul mécanisme de réduction de la durée du travail (les partisans du droit à l'allongement mettaient en avant les souhaits des femmes, et éventuellement des hommes, une fois achevée la première éducation des enfants).

Très sommairement, il est possible d'esquisser un positionnement des pays en référence à deux axes.

Le premier axe oppose les pays selon la nature des problèmes qu'ils rencontrent et des objectifs qu'ils privilégient.

- A une extrémité, les pays scandinaves ont depuis longtemps des taux d'activités féminines et des taux de temps partiels parmi les femmes très élevés. La question principale est l'égalité entre les sexes dans le rapport emploi/travail domestique. Les tendances à la réduction de la durée collective du travail (y compris sous forme de congés) et à l'allongement des durées de temps partiels réduisent la distance entre temps plein et temps partiel. Le problème des passages se pose principalement au long du cycle de vie. Les Pays-Bas, initialement très éloignés, ont rattrapé à marche forcée les pays scandinaves sur le plan quantitatif ; le mouvement principal a été le passage des femmes de l'inactivité vers le temps partiel ; l'inégalité entre les sexes par rapport à l'emploi a changé de nature mais demeure. Le problème est de savoir si la transformation du modèle de « ménage à un emploi » vers un modèle de « ménage à un emploi et demi » se poursuivra en direction d'un modèle de « ménage à deux emplois à trois-quart temps » ; la mise en pratique du droit de tout(e) salarié(e) à faire varier sa durée de travail est l'enjeu décisif.
- A l'autre extrémité de l'axe, les pays du Sud ont des taux faibles de recours au temps partiel accompagnant des faibles taux d'activité féminine (secteur agricole exclu). L'objectif principal de l'Italie, de l'Espagne et du Portugal est de faire du temps partiel un instrument de création d'emplois via la flexibilité qu'il offre aux entreprises. Le problème naît de la difficulté à trouver un compromis encourageant les passages au temps partiel en offrant des garanties suffisantes aux salariés. Bien qu'ayant un taux moyen de recours au temps partiel, l'Allemagne s'est donnée les mêmes objectifs et rencontre les mêmes difficultés. La question est celle des garanties accompagnant le développement de nouvelles formes d'emploi.

Un second axe oppose les pays selon la nature de l'intervention publique

- A une extrémité, le Royaume-Uni s'est contenté d'une application restrictive de la directive européenne dans le seul domaine de la non-discrimination. Pour le reste, l'initiative revient aux entreprises dans un domaine très mal couvert, jusqu'ici, par la négociation collective.
- A l'autre extrémité, la Belgique et la France ont multiplié les dispositifs de politique publique de l'emploi qui favorisent le développement du temps partiel à la fois dans un objectif de création d'emplois et dans un objectif d'insertion des populations en difficulté. Le problème naît du renforcement de la segmentation du marché du travail qui en résulte. L'organisation de trajectoires positives vers l'emploi non aidé (temps plein ou temps partiel « choisi ») constitue un enjeu spécifique.
- Dans l'intervalle, les autres pays ont principalement renforcé les normes qui fixent les conditions de passage du temps plein au temps partiel et les conditions d'usage du temps partiel. Dans ce cadre, ils ont souvent accru les compétences de la négociation collective et/ou des instances de représentation des travailleurs dans l'entreprise.

On mesure, à travers ce survol rapide, l'hétérogénéité des situations et des dynamiques en présence. S'il y a beaucoup à apprendre de la comparaison internationale, dans ce domaine comme dans d'autres, le pire serait d'en faire un réservoir pour le transfert de « bonnes pratiques ».