

**LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

**ÉTUDE**

**présentée au nom**

**de la section du travail et de l'emploi**

**par**

**Mme Françoise Milewski, rapporteure**

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>1</b>
<b>I - LES CONSTATS ECONOMIQUES ET SOCIAUX</b> .....	<b>3</b>
A - LES EVOLUTIONS DU TEMPS PARTIEL SUR UNE LONGUES PERIODE.....	3
1. Les principales transformations du marché du travail .....	3
2. Le temps partiel en longue période.....	5
B - LE TEMPS PARTIEL ACTUELLEMENT .....	9
1. Le temps partiel : de quoi parle-t-on ?.....	9
2. Les principales caractéristiques des temps partiels.....	13
3. L'articulation emploi-famille : parentalité et temps partiel.....	30
4. Le chômage en activité réduite .....	43
C - LES POLITIQUES PUBLIQUES : DES OBJECTIFS MULTIPLES PARTIELLEMENT CONTRADICTOIRES ?.....	49
1. Les politiques dites de « conciliation » : l'inscription du temps partiel dans la loi .....	50
2. Les politiques d'incitations au temps partiel dans les années 1990 .....	51
D - COMPARAISONS INTERNATIONALES.....	53
1. Le temps partiel dans les pays de l'OCDE .....	53
2. Le temps partiel dans les pays de l'Union européenne .....	59
3. Le temps partiel aux Pays-Bas.....	66
4. Le temps partiel en Allemagne .....	68
<b>II - LE CADRE JURIDIQUE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET DE L'ACTIVITE REDUITE</b> .....	<b>72</b>
A - UN CADRE JURIDIQUE RECEMMENT REFORME DANS LE SECTEUR PRIVE.....	72
1. Les cas de recours au temps partiel .....	73
2. Des garanties apportées aux salariés à temps partiel .....	75
3. Des règles pouvant être assouplies par la négociation collective....	80
4. Un accès plus difficile à la protection sociale.....	81
5. Le travail à temps partiel en partie réformé par la loi du 14 juin 2013 .....	82
B - LES FORMES PARTICULIERES DU CONTRAT ET DE CERTAINES FORMES DE TEMPS PARTIEL.....	85
1. Des dispositifs spécifiques de conciliation .....	85
2. Des dispositifs spécifiques relevant de la politique de l'emploi .....	90
C - LES PRINCIPALES REGLES ET LES SPECIFICITES DU TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR PUBLIC .....	98

1. Le temps partiel dans la Fonction publique .....	98
2. Les garanties statutaires .....	98
3. Les emplois à temps non complet dans la fonction publique territoriale.....	99
<b>III - LES PRECONISATIONS DEJA EMISES ET LES PRATIQUES DES ACTEURS.....</b>	<b>101</b>
A - LES PROPOSITIONS DEJA EMISES.....	101
1. Les précédentes préconisations du Conseil.....	101
2. Les initiatives parlementaires (2011).....	104
3. La conférence de progrès de Caen en novembre 2012 .....	107
4. La loi de sécurisation de l'emploi et le point de vue du rapport d'information du Sénat.....	110
5. La prise en compte du temps partiel dans le projet de loi de réforme des retraites (2013) .....	111
6. Le point de vue des organisations syndicales de salariés.....	112
B - LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES DANS CERTAINES BRANCHES.....	117
1. Les horaires de travail.....	117
2. L'exécution du contrat de travail .....	118
3. L'organisation de la « poly-activité » dans la grande distribution	120
4. Le temps partiel dans le secteur de la propreté .....	121
5. Les pratiques de certaines entreprises.....	122
6. Le temps partiel dans les accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	123
7. Le temps partiel dans les accords sur l'emploi des seniors.....	124
C - LES PRATIQUES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE .....	124
1. Les dispositifs de mutualisation de l'emploi territorial autour des centres de gestion.....	124
2. Les actions visant à lutter contre la parcellisation des temps de travail .....	125
3. L'expérience de la Ville de Rennes .....	126
<b>IV - QUELS DEBATS SUR LES EVOLUTIONS DES TEMPS PARTIELS ? .....</b>	<b>128</b>
A - LES EVOLUTIONS DES TEMPS PARTIELS .....	128
1. Temps partiel et précarité .....	128
2. Un ou des temps partiels ?.....	129
3. Le temps partiel : mode d'intégration au marché du travail ?.....	131
4. Temps partiel et temps plein.....	133
5. Temps partiel et autonomie financière des femmes .....	133

### III

6. Les temps partiels et leurs conséquences .....	134
<b>B - QUELLES POLITIQUES PUBLIQUES ? LES TERMES DES DEBATS .....</b>	<b>135</b>
1. Les pratiques des entreprises .....	135
2. Les politiques publiques .....	135
<b>C - LES TEMPS SOCIAUX .....</b>	<b>139</b>
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>141</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>143</b>
Annexe 1 : liste des personnes auditionnées .....	145
Annexe 2 : liste des personnes rencontrées .....	147
Annexe 3 : composition de la section du travail et de l'emploi.....	148
Annexe 4 : liste des travaux réalisés par la section du travail et de l'emploi au cours de la mandature 2010-2015.....	149
Annexe 5 : le travail à temps partiel, 1971-2010 .....	150
Annexe 6 : demandes d'emplois par catégories en juin 2013 .....	152

Le 23 octobre 2012, le Bureau du Conseil économique, social et environnemental a confié à la section du travail et de l'emploi la préparation d'une étude sur *Le travail à temps partiel*.

La section a désigné Mme Françoise Milewski comme rapporteure.

\*  
\*                      \*

## INTRODUCTION

Le travail à temps partiel s'est développé en France. Il représentait 8,3 % de l'emploi en 1975 et 17,9 % en 2011. Cette évolution est le produit de plusieurs facteurs.

En premier lieu, les transformations du marché du travail. Les évolutions économiques des secteurs d'activité (industrie, tertiaire, agriculture, bâtiment) ont divergé, sur la longue période. La croissance des activités de services a entraîné celle des emplois à temps partiel. La multiplication des statuts d'emploi est également à prendre en compte.

En second lieu, l'insertion croissante des femmes sur le marché du travail. La question de l'articulation entre les temps professionnel et familial est donc devenue davantage présente qu'elle ne l'était. Cette articulation repose essentiellement sur les femmes dans une société qui reste caractérisée par des inégalités entre les sexes.

Enfin, les politiques publiques. Ces politiques se sont alternativement traduites par la promotion du temps partiel, la neutralité ou l'encadrement de son extension. Politiques de l'emploi et politiques familiales ont parfois suivi des objectifs contradictoires.

L'objet de cette étude est d'analyser l'imbrication de ces causes et les résultats qu'elles ont produits, afin de susciter des réflexions sur les tendances à venir.

Dans une première partie, nous nous attacherons à décrire les évolutions économiques et sociales. Après un aperçu des transformations de long terme du marché du travail, nous décrivons la situation actuelle de l'emploi à temps partiel : quelles sont les principales caractéristiques en termes de répartition par sexes, par qualifications, par âge, par durées, par secteurs, etc. ? Quels sont les revenus associés ? Y-a-t-il une spécificité des conditions de travail ?

Les liens entre la parentalité et le temps partiel feront l'objet d'une attention particulière. C'est également le cas du chômage en activité réduite, qui constitue une composante du travail à temps partiel.

Un retour sur les objectifs multiples des politiques publiques permettra de comprendre les fluctuations qui se sont produites.

Enfin, il nous a paru utile de situer la France dans son contexte international. Les comparaisons selon les pays - notamment européens -, mettent en lumière des différences majeures dans le développement de l'emploi à temps partiel, mais aussi des éléments de convergence.

Dans une seconde partie, le cadre juridique du travail à temps partiel et de l'activité réduite sera analysé. Secteur privé et secteur public disposent de réglementations différentes. Les rôles respectifs de la loi et de la négociation sociale seront précisés.

Le cadre juridique a été récemment réformé dans le secteur privé. Les objectifs poursuivis, les débats qui ont conduit à ces réformes et les interrogations qu'elles suscitent quant aux conditions de leur mise en œuvre seront exposés.

Enfin, les formes particulières de certains contrats à temps partiel feront l'objet de développements autonomes.

Dans une troisième partie, nous analyserons les propositions déjà émises et les pratiques des acteurs. Les précédentes propositions du Conseil et des assemblées parlementaires ont pour l'essentiel concerné le temps partiel subi. Elles ont décliné cet objectif selon de multiples recommandations. Les récentes avancées de la négociation collective et de la loi ont fait évoluer les termes des débats. Comment concilier les mesures générales avec les spécificités des activités et des entreprises ? Les pratiques des secteurs privés et publics pourraient-elles être étendues ?

Enfin, pour conclure, dans une quatrième partie nous soulèverons quelques débats. De l'interprétation des évolutions passées de l'emploi à temps partiel découlent des questions sur ses évolutions potentielles dans le futur. De la caractérisation de la situation actuelle découlent des débats sur les objectifs qui peuvent être tracés pour les politiques publiques, entre l'encadrement du développement de cette forme d'emploi et la protection des salariés d'une part, son découragement d'autre part. Agir sur les causes et/ou les résultats n'est pas une question spécifique au temps partiel, mais concerne toutes les politiques publiques. Elle prend cependant toute sa dimension sur ce sujet.

## I - LES CONSTATS ECONOMIQUES ET SOCIAUX

### A - LES EVOLUTIONS DU TEMPS PARTIEL SUR UNE LONGUES PERIODE

L'évolution du temps partiel et de sa place dans l'emploi s'inscrivent dans les transformations profondes du marché du travail sur longue période.

#### 1. Les principales transformations du marché du travail

Au début des années 1960, la main-d'œuvre est très majoritairement masculine, plutôt ouvrière et peu qualifiée. Souvent, seul le chef de ménage exerce une activité hors du domicile. C'est le règne de la grande entreprise industrielle, avec essentiellement des contrats de travail à durée indéterminée et à temps plein.

Aujourd'hui, l'emploi apparaît plus éclaté, qu'il s'agisse des statuts et des situations d'activité entre l'emploi et le chômage, des durées et rythmes de travail, des modes de rémunération ou des unités productives. Au cours de ces cinquante dernières années, l'emploi s'est féminisé, tertiarisé et urbanisé, il est devenu plus qualifié mais aussi moins jeune. Les contraintes associées au travail ont progressivement changé avec la montée des flexibilités : moins de fatigue physique mais davantage de stress au travail<sup>1</sup>.

##### 1.1. L'emploi des hommes et des femmes

Si l'on regarde les évolutions telles qu'observées lors des recensements, la hausse globale de l'emploi durant ces 45 ans (+ 37 %) a été assurée essentiellement par les femmes (dont l'emploi a progressé de 88 %, soit presque un doublement), alors que celui des hommes s'est accru de 10 % seulement. Sur environ 7 millions d'emplois créés durant cette période, presque 6 millions sont occupés par des femmes et à peine plus de 1 million par des hommes. La part des femmes est ainsi passée de 34 % en 1962 à 47 % en 2007.

Une partie résulte de l'intégration à la sphère marchande d'un travail masqué (épouses d'agriculteurs ou d'artisans, etc.). Mais elle ne s'y réduit pas.

L'évolution de la structure des emplois est allée de pair. Au début des années 1960, près de 40 % de la population en emploi est constituée d'ouvriers. A la fin des années 2000, ils ne sont plus qu'un quart. En effet, l'emploi industriel s'effondre à partir du milieu des années 1970. A l'inverse, la proportion des employés s'accroît de 10 points, celle des professions intermédiaires de 14 points et celle des cadres de 11 points. Le secteur tertiaire s'étend, au détriment de l'agriculture et de l'industrie, et représente désormais trois quarts des emplois. 4 employés sur 5 sont des femmes et le tertiaire emploie 55 % de femmes.

---

<sup>1</sup> Olivier Marchand, *50 ans de mutations de l'emploi*, Insee Première n° 1312, septembre 2010.

Depuis le début des années 1980, selon les enquêtes Emploi de l'Insee, la progression de l'emploi des femmes de presque 3 millions (tandis que celui des hommes stagne) se répartit par tiers entre des cadres, des professions intermédiaires et des employés (qualifiés ou non) et ce presque exclusivement dans le tertiaire.

L'emploi des femmes reste très concentré dans certains métiers, où elles représentent plus de 95 % des effectifs, comme les aides à domicile, les aides ménagères, les assistantes maternelles, les employées de maison, les secrétaires.

La féminisation de l'emploi ne s'est donc pas accompagnée d'une plus grande mixité des emplois. C'est même le contraire qui s'est produit au vu de plusieurs évolutions : la part des femmes s'est accrue là où elles étaient déjà majoritaires il y a 20 ans, a reculé là où elles étaient minoritaires. Elles constituent 55 % des effectifs dans le tertiaire en 2010, contre 51 % 20 ans plus tôt. En revanche, dans l'industrie, elles ne représentent plus que 28 % des effectifs en 2010 contre 31 % en 1990, et respectivement 29 % contre 35 % dans l'agriculture. Seule la construction déroge à cette règle (10 % au lieu de 9 %) ; mais cette évolution est peu significative parce qu'elle est de faible ampleur et ne concerne que de faibles niveaux d'effectifs.

Ainsi, la part des femmes s'élève lorsque l'emploi progresse dans le secteur, et inversement. Elles bénéficient davantage des créations d'emplois et pâtissent davantage des destructions d'emplois. La tertiarisation de l'économie leur est favorable, et elles la renforcent, par exemple en sous-traitant des activités qui auparavant relevaient de la sphère privée (gardes d'enfants, aides ménagères, plats cuisinés, etc.).

### *1.2. La multiplication des statuts d'emploi*

Ces bouleversements de l'offre et de la demande de travail se sont accompagnés de profondes mutations des statuts d'emploi. Tout d'abord d'une salarisation croissante : la hausse du taux de salarisation (72 % en 1962, 90 % en 2007) va de pair avec le déclin de la part des indépendants (agriculteurs et artisans-commerçants). Cependant, à la fin des années 2000 et au début des années 2010, on constate un léger regain du travail indépendant, selon l'enquête emploi de l'Insee. Certaines entreprises se recentrent sur leur cœur de métier, externalisent des activités et font appel à la sous-traitance, parfois sous la forme de travail indépendant. De plus, pour certains salariés au chômage, l'emploi indépendant apparaît comme une façon d'échapper au sous-emploi.

Olivier Marchand souligne aussi que les emplois temporaires (CDD, missions d'intérim...) prennent de plus en plus d'importance dans le secteur privé ou semi-public. En parallèle, certaines mesures de politique d'emploi qui favorisent l'insertion ou la réinsertion à court terme des demandeurs d'emploi, sous la forme de stages ou de contrats le plus souvent à durée limitée, peuvent contribuer à pérenniser ce dualisme sur le marché du travail. Entre 1990

(première fois où la question a été posée) et 2007, selon les recensements de la population, la part des emplois temporaires dans l'emploi salarié est passée de 10 % à 15 %. En France comme en Europe, ces emplois sont utilisés par les entreprises pour ajuster leur volume d'emplois aux variations de l'activité et ils constituent un mode de recrutement de plus en plus souvent retenu par les entreprises dans leur gestion de la main-d'œuvre.

Le temps partiel s'inscrit dans ce cadre général. De faible ampleur dans les années 1960, il s'est beaucoup développé depuis.

En 2011, selon l'enquête Emploi de l'INSEE, la répartition des actifs selon le statut d'emploi montre que les contrats à durée déterminée concernent 9,5 % de la population salariée en emploi. C'est le cas de 6,6 % des hommes et de 10,4 % des femmes. 27 % des jeunes de 15 à 24 ans sont en CDD : là encore, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes.

Tableau 1 : Statuts d'emploi en 2011

	Effectif total (en milliers)	Répartition (en %)		
		Ensemble	Femmes	Hommes
Non-salariés	3 003	11,6	7,8	15,1
Salariés	22 775	88,4	92,2	84,9
Intérimaires	543	2,1	1,5	2,7
Apprentis	371	1,4	1,0	1,8
Contrats à durée déterminée	2 169	8,4	10,4	6,6
Contrats à durée indéterminée	19 692	76,5	79,3	73,8
Ensemble	25 778	100	100	100
Temps complet	21 161	82,1	69,9	93,1
Temps partiel	4 617	17,9	30,1	6,9
Ensemble	25 778	100	100	100

Lecture : les contrats à durée indéterminée représentent 76,5 % de l'emploi total ; le temps partiel représente 17,9% de l'emploi total.

Champ : actifs occupés de 15 ans ou plus, France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2011

## 2. Le temps partiel en longue période

Mesurer le temps partiel en longue période est difficile : statistiquement, la question sur le temps de travail n'existe dans les recensements que depuis 1990. Plus généralement, le temps de travail des indépendants est mal connu et donc difficile à mesurer. Pour les salariés, la reconnaissance par la loi, en 1970, à l'initiative du Comité du travail féminin, visait à promouvoir et protéger le temps partiel, dans une optique de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Enfin, les fluctuations du temps partiel dépendent aussi de la durée du temps plein.

Monique Meron et Margaret Maruani<sup>1</sup> ont effectué un travail de reconstitution des séries depuis 1971, date de mise en œuvre des premières lois, à partir des enquêtes Emploi de l'Insee. Elles montrent la progression du temps partiel en 40 ans : de 5,8 % de l'emploi en 1971, il est passé à 17,8 % en 2010. La progression a été particulièrement forte pour les femmes (de 13,1 à 30,1 %), mais elle a aussi concerné les hommes (de 1,7 à 6,7 %). Le déséquilibre selon les sexes reste marqué, en début comme en fin de période (voir tableau en annexe 5).

L'évolution du taux global de temps partiel marque des fluctuations assez sensibles, dans une tendance globale à la hausse. La progression est assez limitée dans les années 1970 mais s'accélère dans les années 1980 et surtout 1990 (voir graphique 1). Les mesures de politique publique prises au début des années 1990 pour promouvoir le temps partiel par des exonérations fiscales et de cotisations, dans un contexte de dégradation de l'emploi, expliquent cette accélération (la hausse est de 6 points). A la charnière des années 1990 et 2000, le passage aux 35 heures puis la fin progressive des mesures de soutien, qui rétablissent progressivement la neutralité du temps partiel, provoquent un repli du taux de temps partiel. Mais ce repli est modéré, de l'ordre d'un point. Durant les années 2000 et le début des années 2010, ce taux a des fluctuations moins marquées au regard de la longue période. Il progresse peu, mais continûment. Ce sont donc désormais des facteurs structurels qui déterminent le niveau atteint, au carrefour de l'offre et la demande de travail, en particulier :

- la structure sectorielle de l'emploi : les services, dont le contenu en emploi du temps partiel est élevé, prédominent ;
- l'éclatement des statuts d'emploi mentionné plus haut ;
- l'inégalité entre les femmes et les hommes : l'inégalité dans la sphère privée et la sphère professionnelle sont imbriquées et s'autoalimentent.

Tout se passe comme si le saut des années 1990, induit par une politique publique limitée dans le temps, avait ensuite cédé la place à des raisons structurelles, après une légère correction à la baisse lors de sa disparition. On peut même envisager que cette politique publique ait révélé l'attrait du temps partiel pour les entreprises et qu'en conséquence la tendance demeure après la fin des exonérations. Il n'y a en effet aucune raison de supposer que le temps partiel « choisi » dans une optique de conciliation ait subi d'aussi fortes fluctuations, en particulier une aussi forte croissance dans les années 1990. C'est donc bien du côté de la demande de travail que les choses se sont jouées.

Il convient enfin de souligner l'impact conjoncturel de la crise. La part du temps partiel a progressé dès 2009 et s'est ensuite stabilisée à un niveau

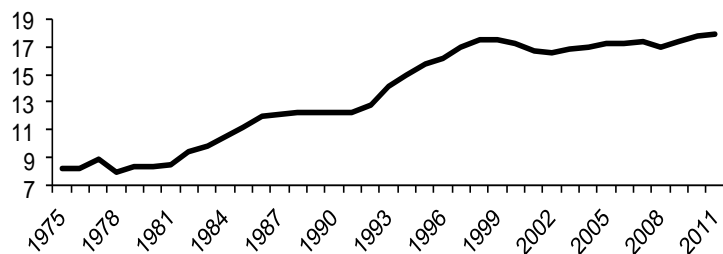
---

<sup>1</sup> Monique Meron et Margaret Maruani, *Un siècle de travail des femmes en France, 1901-2011*, Editions La Découverte, octobre 2012.

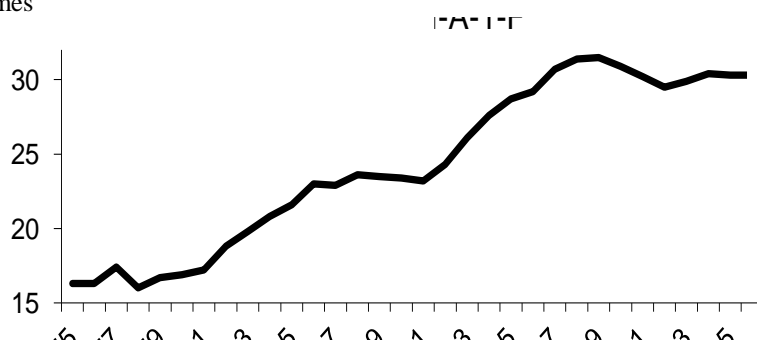
supérieur à celui de 2007-2008. La hausse vient surtout du temps partiel des hommes (même si le déséquilibre avec les femmes reste marqué) et des seniors.

Graphique 1 : Part du temps partiel dans l'emploi (en %)

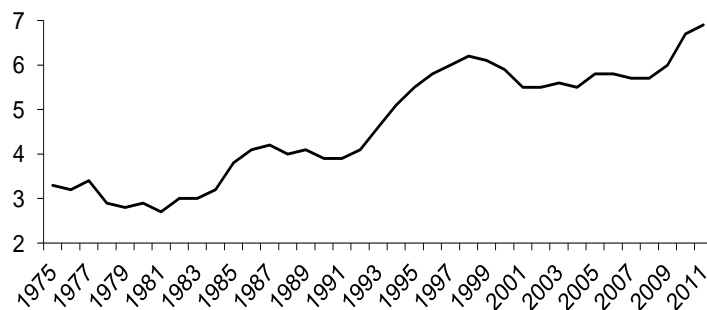
Ensemble des salariés



Femmes



Hommes



Lecture : % de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total.

Champ : ensemble des salariés de 15-64 ans, France métropolitaine.

Rupture de série en 2002.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

## Encadré 1 : Les statistiques du temps partiel

**A - LES SOURCES NATIONALES**

## 1°/ Enquêtes auprès des entreprises

L'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) est réalisée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du Ministère du travail. Cette enquête trimestrielle vise à mesurer l'évolution conjoncturelle de l'emploi salarié en termes de rémunération et de durée hebdomadaire de travail dans le secteur concurrentiel hors agriculture. Elle est menée auprès d'environ 34 000 établissements appartenant à une entreprise de 10 salariés ou plus de France métropolitaine.

## 2°/ Enquêtes auprès des ménages

L'enquête Emploi est réalisée par l'Insee. Cette enquête vise à observer à la fois de manière structurelle et conjoncturelle la situation des personnes sur le marché du travail. Annuelle jusqu'en 2002, elle est trimestrielle depuis 2003, et sa collecte auprès d'un échantillon de ménages est réalisée en continu sur toutes les semaines de chaque trimestre. Chaque trimestre, environ 67 000 logements sont identifiés comme résidences principales et enquêtés. Chaque trimestre également, un sixième d'entre eux sont renouvelés. Au final, les fichiers d'enquête comptent environ 108 000 personnes de 15 ans ou plus répondantes chaque trimestre, réparties dans 57 000 ménages. Elle concerne la France métropolitaine.

## 3°/ Déclarations sociales

La Déclaration annuelle des données sociales (DADS) est une formalité obligatoire pour toutes les entreprises et les collectivités publiques. Elle comprend des informations destinées à un ensemble de partenaires (Urssaf, Cnav, etc.). Les employeurs communiquent pour chaque salarié et chaque période d'activité les principales caractéristiques du contrat de travail : dates de l'activité, type de contrat de travail (CDD, CDI), type de durée de travail (temps plein, temps partiel), nature de l'emploi, catégorie socioprofessionnelle, nombre d'heures rémunérées, nombre d'heures supplémentaires, etc. L'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (Acoss) diffuse les résultats statistiques. Le champ est exhaustif pour l'ensemble des entreprises du secteur privé.

**B - LES SOURCES INTERNATIONALES**

## 1°/ L'OCDE

L'OCDE établit un seuil horaire (à partir des heures de travail habituelles) Les pays n'ayant pas tous la même norme légale pour la durée du travail, c'est le moyen d'effectuer des comparaisons internationales. L'OCDE définit le travail à temps partiel comme celui dont le nombre d'heures de travail habituelles est inférieur à 30 heures par semaine.

## 2°/ L'Union européenne

L'enquête sur les forces de travail d'Eurostat (EFT, Labour Force Survey-LFS) se fonde sur les enquêtes réalisées auprès des salariés par les instituts nationaux de statistiques. Les salariés sont interrogés sur la nature de leur emploi principal. Tous les États membres emploient des définitions communes fondées sur les recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT). Eurostat harmonise les résultats, qui peuvent ainsi différer des sources nationales.

Ces mesures peuvent donner des résultats différents, car elles n'ont ni la même définition (référence à la durée légale ou seuil défini), ni la même méthode (salariés ou entreprises), ni le même champ (ensemble des secteurs ou secteur privé), ni la même couverture (enquête auprès d'un échantillon ou déclarations exhaustives). Les résultats des différentes sources disponibles seront utilisés dans cette étude car elles apportent chacune des informations spécifiques : toutes ne traitent pas les mêmes questions et, lorsque les questions sont identiques, on s'est assuré de leur cohérence. Chacune des sources des données utilisées est bien entendu définie précisément.

## B - LE TEMPS PARTIEL ACTUELLEMENT

Comme nous l'avons vu plus haut, le temps partiel représente presque le cinquième de l'emploi en France. En 2011, 4,2 millions de salariés étaient à temps partiel, soit 18,6 % des salariés. Nous allons nous attacher maintenant à analyser plus précisément sa composition.

### 1. Le temps partiel : de quoi parle-t-on ?

Les questions de définition ne sont jamais des questions purement techniques. Elles relèvent de choix, qui sont eux-mêmes en partie déterminés par la disponibilité des sources statistiques. Certains de ces choix ont été faits en amont, dans la formulation des questions des enquêtes statistiques. Il est alors impossible de s'en affranchir ; en revanche, l'interprétation des données doit tenir compte de leur contenu.

#### *1.1. Temps partiel, incomplet, non complet, réduit : réalité et vocabulaire*

Un premier point de définition concerne la terminologie elle-même. Temps partiel, temps incomplet, temps non complet, temps réduit ? Les usages des fédérations professionnelles et des fonctions publiques varient, cherchant à traduire le fondement du temps de travail : à la demande du salarié ou de l'employeur, qu'il s'agisse de gérer les pics d'activité, de s'adapter à la conjoncture en modulant les horaires, ou qu'il s'agisse de la nature même de l'activité.

Il y a, en effet, des différences de fondements. C'est ce que cherche à préciser cette étude, en analysant l'évolution de cette forme d'emplois, son ampleur actuelle et ses décompositions par sexe, qualifications, secteurs, etc. Mais pour ce faire, on adoptera le terme unificateur de « temps partiel », défini comme un emploi dont la durée est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du temps plein.

La mesure de ce temps partiel pose des questions spécifiques, issues des méthodes utilisées pour la réaliser : enquêtes auprès des ménages ou des entreprises, enquêtes auprès d'un échantillon ou recensement exhaustif (voir encadré 1).

#### *1.2. Temps partiel contraint et choisi : une distinction opérationnelle ?*

Le second point de définition concerne la distinction entre le temps partiel contraint et le temps partiel choisi.

L'enquête Emploi de l'Insee interroge les personnes en emploi d'une part sur les raisons qui les ont poussées à travailler à temps partiel, d'autre part sur leurs souhaits de travailler davantage d'heures (voir encadré 2). La première

question détermine plutôt les facteurs d'offre, la deuxième question plutôt la contrainte de la demande de travail.

En 2011, le temps partiel subi représente 32 % des salariés à temps partiel selon la première définition (salariés déclarant que c'est faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein), 28 % selon la seconde (salariés qui souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire).

#### Encadré 2 : Le temps partiel choisi et contraint dans l'enquête Emploi de l'Insee

L'INSEE, dans son enquête Emploi, appréhende la distinction contraint-choisi à partir de deux questions.

1° - La raison principale du travail à temps partiel

La question posée est la suivante : pour quelle raison principale travaillez-vous à temps partiel ?

- a) Pour exercer une autre activité professionnelle, ou suivre des études ou une formation
- b) Pour raison de santé
- c) Vous n'avez pas trouvé d'emploi à temps plein
- d) Pour vous occuper de votre ou de vos enfants, ou d'un autre membre de votre famille
- e) Pour disposer de temps libre ou faire des travaux domestiques
- f) Pour une autre raison.

Le temps partiel est considéré comme « subi » si le salarié déclare que c'est faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein. Le temps partiel est considéré comme « choisi » pour toutes les autres raisons.

2° - Le souhait de travailler davantage

Les questions adoptent les concepts du BIT concernant la mesure du chômage et du sous-emploi. Les actifs en emploi sont interrogés et répartis selon trois catégories du sous-emploi :

- les personnes qui travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage, sont disponibles pour le faire et sont à la recherche active d'un emploi ;
- les personnes qui travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage, sont disponibles pour le faire mais ne recherchent pas d'emploi ;
- les personnes qui travaillent à temps plein ou à temps partiel (autres que les deux cas précédents), qui ont involontairement travaillé moins que d'habitude (pour chômage partiel, ralentissement des affaires, réduction saisonnière ou intempéries).

Le temps partiel est considéré comme « subi » pour les actifs à temps partiel qui souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'ils recherchent ou non un emploi (les deux premières catégories).

Avant 2008, étaient également comptabilisées dans le sous-emploi les personnes à temps partiel qui souhaitaient travailler davantage, recherchaient un emploi mais n'étaient pas disponibles pour le faire.

De façon plus générale, on peut s'interroger sur la décomposition elle-même et sur le concept de « choix » et de « contrainte ».

Si la distinction classique temps partiel contraint-choisi traduit bien l'opposition entre l'effet d'offre ou de demande, elle prête en partie à confusion : le temps partiel choisi l'est dans l'environnement social existant. De nombreuses enquêtes montrent que certaines femmes qui ont choisi de travailler à temps partiel préféreraient travailler à plein temps s'il existait des modes de garde plus nombreux et de qualité. Le temps partiel choisi est ainsi « choisi » sous contrainte.

Plus concrètement, la question de l'enquête sur le sous-emploi peut conduire à des distorsions. Par exemple, une femme peut être à temps partiel, souhaiter travailler davantage, mais ne pas être disponible immédiatement pour le faire compte tenu de son organisation pour la garde des enfants.

Le temps partiel contraint, quant à lui, relève de plusieurs logiques d'emplois : c'est parfois une forme d'accès à l'emploi, en particulier des jeunes en phase d'insertion, ou bien un mode de réinsertion après une période de chômage, traduisant les multiples transitions emploi-chômage-inactivité. Mais c'est aussi une forme d'emploi durable, en particulier dans certains secteurs.

Un salarié qui s'adresse à une entreprise pour demander un emploi à temps partiel afin de compléter un autre temps partiel effectué dans une autre entreprise, sera perçu par son nouvel employeur comme choisissant un temps partiel. Mais ce salarié est assurément en situation de temps partiel contraint.

Les frontières entre le temps partiel choisi et contraint sont donc parfois floues, pour des raisons générales tenant à la répartition des temps sociaux et pour des raisons tenant à la formulation des questions posées dans les enquêtes.

### *1.3. Souhaiter travailler davantage : est-ce possible ?*

Une étude récente a analysé la question : « *Les salariés qui souhaitent travailler davantage y parviennent-ils ?* »<sup>1</sup>. A partir des enquêtes Emploi de l'INSEE, cinq trimestres successifs sont observés, afin de suivre les trajectoires des salariés qui souhaitent travailler davantage.

En 2011, 30 % des salariés à temps partiel déclarent vouloir travailler davantage. Parmi ces salariés 34 %, envisagent de changer d'emploi ou de prendre un emploi additionnel pour obtenir une hausse de leur temps de travail. Pour ces derniers, ce souhait reflète une volonté de se rapprocher du travail à temps complet : près des trois-quarts déclarent comme raison principale de leur temps partiel ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein.

Le désir de travailler plus varie avec le temps de travail effectué habituellement : près d'un salarié sur deux travaillant moins de 15 heures hebdomadaires déclare souhaiter travailler davantage.

---

<sup>1</sup> Mathilde Gaini et Augustin Vicard, *Les salariés qui souhaitent travailler davantage y parviennent-ils ?*, INSEE, France-portrait social, édition 2012.

Ce souhait est plus répandu chez les salariés peu rémunérés. Il est aussi proportionnellement plus fréquent chez les jeunes, les ouvriers et les employés, les salariés en contrats temporaires. La grande majorité (80 %) des salariés à temps partiel qui déclarent souhaiter travailler davantage sont des femmes, ce qui reflète de leur poids parmi les salariés à temps partiel (même si 40 % des hommes à temps partiel souhaitent travailler plus contre 18 % des femmes).

Les auteurs de l'étude cherchent à répondre aux questions : « Ces situations d'insatisfaction sont-elles permanentes ou transitoires ? Est-ce qu'il existe sur le marché du travail des marges de manœuvre permettant aux salariés insatisfaits de leur temps de travail de lever la contrainte qu'ils expriment ? ». L'enquête Emploi permettant de suivre les ménages pendant cinq trimestres consécutifs, elle peut repérer les salariés qui ont modifié leurs horaires de travail. Les auteurs restreignent le champ aux salariés de 15 à 54 ans en première interrogation, pour éviter de capter des comportements liés aux départs à la retraite.

Il ressort de cette analyse que 27 % des salariés à temps partiel qui souhaitaient augmenter leur temps de travail l'ont effectivement augmenté. 51 % n'ont pas connu de changement de leur situation. 8 % ont vu leur temps de travail baisser. 14 % sont sortis de l'emploi. Ainsi, les trois-quarts des salariés à temps partiel souhaitant travailler davantage ne connaissent pas de hausse de leur temps de travail au bout d'un peu plus d'un an. En outre, lorsqu'elle a lieu, la hausse s'avère souvent inférieure aux attentes. Au total, comme le soulignent Mathilde Gaini et Augustin Vicard : « *la persistance de l'insatisfaction est élevée* ».

#### 1.4. Un temps partiel ou des temps partiels ?

Les temps partiels reflètent des réalités très différentes. Un jeune qui cherche quelques heures de travail pour financer ses études, un senior en cessation progressive d'activité, un autre senior qui a perdu son emploi et qui n'en retrouve qu'à temps partiel, une femme qui travaille à 80 % pendant la période transitoire où ses enfants sont en bas âge, une femme peu qualifiée qui ne trouve durablement qu'un emploi à faible nombre d'heures mais de grande amplitude sur la journée, etc., dessinent une réalité complexe.

La qualité de l'emploi, c'est-à-dire les conditions de son exercice, ont évolué. Le temps de travail en est une composante.

Le temps partiel, dont le développement s'inscrit dans les transformations profondes de l'emploi sur longue période, est un élément de différenciation sur le marché du travail entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel. Mais des différenciations existent aussi au sein même des temps partiels. Mode transitoire d'insertion au marché du travail, vers le temps plein, ou mode durable de sous-emploi dessinent une réalité éclatée. Il n'y a pas *un* temps partiel mais *des* temps partiels.

## 2. Les principales caractéristiques des temps partiels

### 2.1. Les emplois à temps partiel sont majoritairement occupés par des femmes

82,5 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes et 31 % des femmes salariées sont à temps partiel (contre 6,6 % des hommes). On est donc en présence d'une dualité marquée du marché du travail.

Cela tient au fait que les femmes assument l'essentiel des tâches parentales et domestiques. De plus, elles travaillent majoritairement dans les secteurs tertiaires où le temps partiel est le plus développé. Ces deux raisons ne sont pas indépendantes.

Tableau 2 : Temps partiel selon le sexe en 2011

	En %		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Part dans l'emploi à temps partiel	17,5	82,5	100
Taux d'emploi à temps partiel	6,6	31,0	18,6

Lecture : 17,5 % des emplois à temps partiel sont occupés par des hommes ; le temps partiel représente 6,6 % de l'emploi des hommes.

Champ : ensemble des salariés, hors contrats en alternance, France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2011, calculs Dares.

Si l'on observe le seul secteur privé, 34 % des femmes et 10 % des hommes travaillent à temps partiel<sup>1</sup>. Les femmes sont 74 % des salariés à temps partiel. La plus forte présence des hommes sur ce champ laisse à penser que c'est l'évolution du marché du travail qui est déterminante.

### 2.2. Les emplois à temps partiel sont majoritairement occupés par les salariés de 25 à 49 ans

La grande majorité (59,1 %) des salariés à temps partiel sont âgés de 25 à 49 ans. C'est une donnée importante au regard des caractéristiques du marché du travail et de la structure des revenus.

En revanche, le temps partiel est proportionnellement plus développé parmi les jeunes et les seniors.

Un peu plus du quart des moins de 25 ans est à temps partiel, soit que ces jeunes poursuivent leurs études, soit qu'ils n'ont pas trouvé d'insertion à plein temps<sup>2</sup>. Ils travaillent aussi souvent dans la restauration et le commerce.

<sup>1</sup> Source : Acooss.

<sup>2</sup> Pour une analyse détaillée de la situation des jeunes sur le marché du travail, voir avis adopté par le CESE le 26 septembre 2012 sur *L'emploi des jeunes*, rapport présenté par Jean-Baptiste Prévost au nom de la section du travail et de l'emploi.

Près d'un quart des plus de 55 ans travaille à temps partiel. Le temps partiel des seniors se développe, comme on l'a déjà vu : si cette forme d'emploi peut être une transition vers la cessation d'activité, elle traduit aussi la fragilisation de cette tranche d'âge sur le marché du travail : après une perte d'emploi, les difficultés pour retrouver un emploi sont grandes.

Tableau 3 : Temps partiel selon l'âge en 2011

	En %	
	Proportion de salariés occupés à temps partiel	Part dans l'emploi à temps partiel
de 15 à 24 ans	26,6	9,8
de 25 à 49 ans	16,7	59,1
de 50 à 54 ans	18,7	13,0
55 ans ou plus	24,6	18,2
Ensemble	18,7	100

Lecture : 26.6 % des jeunes salariés de 15 à 24 ans sont occupés à temps partiel, ce qui représente 9,8 % de l'emploi à temps partiel.

Champ : ensemble des salariés, hors contrats en alternance, France métropolitaine,

Source : Insee, enquête Emploi 2011, calculs Dares.

Dans son analyse de l'activité des seniors (en emploi ou au chômage), le rapport de Yannick Moreau sur les retraites<sup>1</sup> souligne qu'après une période de chômage « plus de la moitié des personnes de 55 à 59 ans qui ont retrouvé un emploi en tant que salarié travaillent à temps partiel, à la fois pour des raisons d'offre de travail des seniors et de demande (à travers les contrats aidés du secteur marchand, souvent à temps partiel) ». Le rapport souligne également que le temps partiel se développe en fin de vie active. « Le changement de quotité de travail en fin de carrière concerne chaque année entre 5 et 10 % des salariés. Ainsi, une minorité de salariés connaît une activité salariée à temps complet sans interruption de 50 ans à la liquidation du premier droit à pension. » La question des transitions entre emploi et retraite doit donc intégrer celle du temps partiel.

La répartition par âge du temps partiel diffère chez les hommes et les femmes. Elle est relativement homogène au fil des ans pour les hommes, hormis en début et fin de vie active. Pour les femmes, elle est plus différenciée. Dans les deux cas, le temps partiel est plus répandu chez les jeunes et les seniors, mais à des niveaux très différents.

### 2.3. Les emplois à temps partiel sont surtout occupés par des salariés peu qualifiés

Les temps partiels sont plus fréquents parmi les faibles qualifications. Près d'un quart des salariés sans diplôme travaillent à temps partiel, contre 15 %

<sup>1</sup> Yannick Moreau, *Nos retraites de demain : équilibre financier et justice*, Rapport au Premier ministre, direction de l'information légale et administrative, juin 2013.

seulement des salariés qui ont un diplôme supérieur à Bac+2. Sans ou avec un faible diplôme, la probabilité de n'obtenir qu'un emploi partiel est grande.

Ainsi, 50,9 % des salariés à temps partiel sont peu diplômés (niveau inférieur au Bac). Ils représentent 64 % des temps partiels subis. Ce sont ces salariés peu qualifiés et à temps partiel qui constituent les catégories les plus pauvres.

Il faudrait par ailleurs pouvoir apprécier la reconnaissance de la qualification : nous mesurons en effet ici le diplôme ; or une formation inadéquate par rapport à la demande de travail ou bien la déqualification (sur-diplôme par rapport à ce qui est requis pour l'emploi) accentuent ce phénomène.

Tableau 4 : Temps partiel selon la qualification en 2011

Diplôme le plus élevé obtenu	En %	
	Proportion de salariés occupés à temps partiel	Part dans l'emploi à temps partiel
Supérieur à bac +2	14,9	15,1
Bac +2	16,9	13,3
Niveau bac	19,8	20,7
Niveau inférieur au bac	18,4	30,9
Aucun diplôme	24,6	20,0
Ensemble	18,7	100,0

Lecture : 14,9 % des salariés qui ont un diplôme supérieur à bac+2 travaillent à temps partiel. Ils représentent 15,1 % des effectifs à temps partiel.

Champ : ensemble des salariés, hors contrats en alternance, France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2011, calculs Dares.

Si 18,7 % des salariés sont à temps partiel, c'est le cas de 32 % des employés, de 11,1 % des ouvriers (19,8 % des ouvriers non qualifiés et 6,7 % seulement des ouvriers qualifiés) et de 9,7 % des cadres (5,3 % dans les entreprises et 17,2 % dans la Fonction publique et les professions intellectuelles et artistiques<sup>1</sup>). Cette répartition reflète les composantes du temps partiel : les employés représentent plus de la moitié (55 %) de ces emplois. C'est donc bien une caractéristique de la structure du marché du travail.

#### 2.4. Les salariés à temps partiel sont majoritairement employés à durée indéterminée

Plus des trois-quarts des salariés à temps partiel (78,7 %) ont un contrat à durée indéterminée. Moins d'un cinquième sont en CDD. 39,1 % des salariés à temps partiel ont plus de 10 ans d'ancienneté.

<sup>1</sup> Cette catégorie regroupe à la fois des cadres administratifs et techniques de la Fonction publique, des salariés qui appliquent directement des connaissances très approfondies dans les sciences exactes ou humaines, à des activités d'intérêt général de recherche, d'enseignement ou de santé et des professions supérieures dont l'activité est liée aux arts et aux médias.

Il s'agit donc d'une forme d'emploi stable, pour l'essentiel. Certes les pourcentages (parts en CDI et de longue ancienneté) sont plus élevés chez les salariés à temps complet. Les salariés à temps partiel sont proportionnellement plus nombreux que les temps pleins à être en CDD et donc à avoir de courtes anciennetés. Ce sont les plus précaires d'entre eux. Mais contrairement à une idée encore répandue, la majorité des temps partiels n'est pas en contrat de durée fixe.

Tableau 5 : Temps partiel selon le type de contrat

	En %	
	<b>Proportion de salariés occupés à temps partiel</b>	<b>Part dans l'emploi à temps partiel</b>
<b>Type de contrat</b>		
CDI ou titulaire de la Fonction publique	16,5	78,7
CDD, intérim	28,7	17,3
Contrats aidés	66,3	4,0
<b>Ensemble</b>	<b>18,7</b>	<b>100</b>
<b>Ancienneté dans l'entreprise</b>		
Moins d'un an	27,4	16,2
De 1 an à 5 ans	20,8	28,7
De 5ans à 10 ans	17,1	16,1
10 ans ou plus	15,5	39,1
<b>Ensemble</b>	<b>18,7</b>	<b>100</b>

Lecture : 16,5 % des salariés en CDI sont à temps partiel ; ils représentent 78,7 % du total des salariés à temps partiel.

Champ : ensemble des salariés, hors contrats en alternance ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2011, calculs Dares.

La différenciation subi/choisi joue du point de vue de la nature du contrat un rôle important. Comme le souligne Mathilde Pak, dans une étude de la Dares<sup>1</sup> :

« Les salariés qui travaillent à temps partiel faute d'avoir trouvé un temps plein ont en revanche des situations d'emploi beaucoup plus précaires : 29 % sont en CDD ou intérim et 9 % sont en contrats aidés, contre 11 % et 2 % pour les salariés à temps partiel « choisis » et 10 % et 0,5 % pour les salariés à temps complet. Les salariés qui travaillent à temps partiel faute d'avoir trouvé un temps complet sont en outre plus exposés au risque de chômage : ils sont 5 fois plus nombreux que les temps partiels « choisis » à avoir connu au moins un mois de chômage au cours de l'année précédente et 4 fois plus nombreux que les temps complets. Il n'est de ce fait pas surprenant que leur ancienneté dans l'entreprise soit plus faible que celle des autres salariés : 67 % des salariés à temps partiel « subi » déclarent travailler dans leur entreprise depuis moins de

<sup>1</sup> Mathilde Pak, *Le travail à temps partiel*, Synthèse Stat, Dares, n° 4 juin 2013 ; Mathilde Pak, *Le temps partiel en 2011*, Dares Analyses, n° 5, janvier 2013.

*5 ans, contre 34 % pour les autres salariés à temps partiel et les salariés à temps plein. Enfin, les salariés à temps partiel « subi » accèdent moins fréquemment à la formation ».*

*2.5. Des durées du travail majoritairement comprises entre 15 et 29 heures, mais une grande dispersion*

En moyenne, les salariés à temps partiel travaillent 23,2 heures par semaine. La majorité travaille entre 15 et 29 heures, 14,5 % travaillent moins de 15 heures et 28,5 % plus de 30 heures.

Les durées hebdomadaires sont particulièrement faibles pour les petites quotités : les 22 % de salariés à temps partiel qui travaillent moins d'un mi-temps travaillent en moyenne 12 heures par semaine.

Si les durées les plus courtes représentent une faible part dans l'emploi, elles tendent à augmenter depuis dix ans. Entre 2003 et 2011, l'emploi à temps partiel s'est accru de 12,6 % (+2,8 % pour l'emploi à temps plein), mais l'ampleur de la hausse est inversement proportionnelle à la durée : le nombre de salariés employés moins de 15 heures a augmenté de 33 %, contre 16,9 % pour les 15 à 29 heures et 8,7 % pour les plus de 30 heures. Les évolutions sont encore plus tranchées si l'on observe la période de la crise : entre 2007 et 2011, l'emploi à temps complet a reculé, l'emploi à temps partiel s'est accru, tout particulièrement pour les plus courtes durées.

Les temps de travail sont inégalement répartis selon les femmes et les hommes. Si 2,6 % des salariés travaillent moins de 15 heures, c'est le cas de 4,4 % des femmes et de 1,1 % des hommes. Près de 16 % des salariées mais moins de 4 % des salariés travaillent de 15 à 29 heures. Environ 9 % des femmes et moins de 2% des hommes travaillent plus de 30 heures par semaine (et moins qu'un temps plein).

Le temps partiel recouvre donc des réalités très différentes, tant en durée qu'en répartition selon les sexes.

Tableau 6 : Temps partiel selon la durée hebdomadaire et le sexe en 2011

	En %				
	<b>Part des salariés à TP</b>	<b>Part des durées dans l'emploi à TP</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Part des femmes</b>
	<b>En % de l'emploi</b>	<b>En % du total</b>	<b>En % de l'emploi</b>	<b>En % de l'emploi</b>	<b>En % des emplois à TP</b>
Moins de 15 h	2,6	14,5	4,4	1,1	78,4
De 15 à 29 h	9,4	52,5	15,8	3,6	80,8
30 h ou plus	5,1	28,5	8,9	1,6	83,8
Non renseigné	0,8	4,5	1,0	0,7	58,5
Ensemble	17,9	100	30,1	6,9	79,9

Lecture : en moyenne en 2011, 2,6 % des salariés travaillent moins de 15 heures par semaine, soit 14,5 % des salariés à temps partiel. 4,4 % des femmes et 1,1 % des hommes travaillent moins de 15 heures. 78,4 % des personnes travaillant moins de 15 heures sont des femmes.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquête Emploi 2011, calculs de l'auteur.

La dispersion des horaires de travail est plus difficile à mesurer. Les études et les statistiques ne distinguent pas toujours le travail en horaires atypiques selon qu'il s'agit de temps pleins ou partiels. On sait par exemple que 28,7 % des salariés ont travaillé le dimanche de façon habituelle ou occasionnelle, et que travailler le dimanche va presque toujours de pair avec le travail du samedi, souvent avec des horaires tardifs ou variables d'une semaine à l'autre<sup>1</sup>. En moyenne, les salariés qui travaillent le dimanche ont des durées longues de travail. On sait également que le travail du dimanche des salariés dans leur ensemble a progressé depuis 1990, passant de 20 % à 29 % des salariés en 2011. Mais les situations sectorielles sont très diverses. De façon générale, le principal déterminant du travail dominical tient au métier, à la fonction ou au secteur d'activité. La répartition diffère selon qu'il s'agit des fonctions de protection et sécurité des personnes et des biens, des services de santé et médico-sociaux ou de la « continuité de la vie sociale » (hôtellerie, loisirs, commerce, transports, etc.).

L'organisation hebdomadaire du temps de travail varie selon les secteurs. Dans l'ensemble, 64 % des salariés à temps partiel travaillent moins de 5 jours, dont 33 % moins de 24 heures et 31 % plus de 24 heures ; 37 % travaillent 5 jours et plus, dont 16 % moins de 24 heures et 21 % plus de 24 heures. Mais dans la grande distribution, la majorité travaille plus de 5 jours et plus de 24 heures, tandis que dans les activités de nettoyage en entreprise la majorité travaille aussi 5 jours et plus, mais moins de 24 heures. Dans l'hôtellerie-restauration, c'est l'emploi de 5 jours et plus et de 24 heures et plus qui domine.

<sup>1</sup> Lydie Vinck et Elisabeth Algava, *En 2011, 29 % des salariés ont travaillé le dimanche de manière habituelle ou occasionnelle*, Dares Analyse, n° 75, octobre 2012.

Dans chacun de ces cas, l'organisation des pics d'activité module différemment l'organisation hebdomadaire.

Tableau 7 : Organisation hebdomadaire du temps partiel

	Part du tps partiel dans l'emploi	Organisation hebdomadaire du temps partiel				Total
		< 5 j. < 24h	≥ 5 j. < 24h	< 5 j. ≥ 24	≥ 5 j. ≥ 24h	
		En %				
Grande distribution	29,7	25	7	12	56	100
Hébergement et restauration	29,9	32	27	12	29	100
Nettoyage en entreprise	51,1	19	52	3	26	100
Ensemble	17,8	33	16	31	21	100

Lecture : en 2011, 29,7 % des salariés dans la grande distribution travaillent à temps partiel ; parmi eux, 25 % travaillent moins de 5 jours et moins de 24 heures par semaine.

Champ : ensemble des salariés à temps partiel, hors contrats en alternance, France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2011 ; calculs Dares.

La question de l'organisation hebdomadaire du temps de travail des salariés à temps partiel devrait être examinée au regard à la fois de l'amplitude, de la variabilité et de la prévisibilité des horaires. C'est une investigation qui reste à entreprendre.

Elle a une influence sur les conditions de travail, en particulier sa pénibilité. Le temps de transport augmente, l'amplitude horaire des salariés qui soit travaillent loin de leur domicile, soit ont plusieurs employeurs, soit n'ont qu'un seul employeur mais interviennent sur plusieurs lieux (nettoyage, aides à domicile, etc.). Nous y reviendrons plus loin. Le temps de transport a aussi un impact financier important pour les salariés à temps partiel dont les revenus sont faibles.

### 2.6. L'emploi en équivalent temps plein

Le développement du temps partiel comme une forme d'emploi de plus en plus répandue - caractérisant les évolutions du marché du travail - modifie l'appréciation du lien entre l'emploi et la croissance de l'activité économique.

C'est pourquoi des analyses en termes d'emplois en équivalent temps plein sont réalisées (voir la définition en encadré 3). Elles permettent de mieux rendre compte de la participation à l'emploi et de comparer plus finement l'intégration effective des personnes selon le sexe, l'âge, la qualification, etc. Le taux d'emploi est un indicateur d'intégration au marché du travail. Le taux d'emploi en équivalent temps plein le complète en tenant compte des quotités de travail effectuées.

L'Union européenne et l'OCDE publient régulièrement des statistiques de taux d'emploi en équivalent temps plein, qui modifient les classements des pays

selon les seuls taux d'emploi. L'Insee a publié une analyse particulière sur la France, en se fondant sur la tranche d'âge des 20 à 64 ans et en prenant en compte les personnes ayant terminé leurs études<sup>1</sup>.

Cette étude montre que l'écart entre les femmes et les hommes est accru lorsque l'on raisonne en taux d'emploi équivalent temps plein plutôt qu'en taux d'emploi global : si 76,2 % des hommes et 66,8 % des femmes sont en emploi, soit un écart de 9,4 points, 74,3 % des hommes et 59,4 % des femmes travaillent en équivalent temps plein, soit un écart de 14,9 points (voir tableau). Ceci tient à la différence des taux de temps partiel<sup>2</sup> et, dans une moindre mesure, à celle des taux de chômage.

L'écart d'intégration des femmes et des hommes au marché de l'emploi est donc important. Il s'est cependant un peu réduit : entre 2003 et 2011, le taux d'emploi des femmes s'est accru de 1,1 point tandis que celui des hommes a baissé de 2,4 points. En équivalent temps plein, les évolutions sont similaires (+1,3 et -2,8 points).

Tableau 8 : Taux d'emploi en équivalent temps plein (ETP)

	Niveau en 2011 et variation entre 2003 et 2011				Ecart F-H En 2011 En points
	Hommes		Femmes		
	2011 Niveau en %	2011-2013 En points	2011 Niveau en %	2011-2003 En points	
Taux d'emploi	76,2	-2,4	66,8	+3,1	-9,4
Taux d'emploi en ETP	74,3	-2,8	59,4	+1,3	-14,9
Taux de temps partiel	5,9	+1,3	29,6	+0,3	+ 23,7
Taux de chômage	8,4	+1,1	9,4	+0,2	+ 1,0

Taux d'emploi : emplois en % de la population en âge de travailler (ici : les personnes âgées de 20 à 64 ans ayant terminé leurs études).

Taux d'emploi en équivalent temps plein : emplois en équivalent temps plein en % de la population totale (ici : les personnes âgées de 20 à 64 ans ayant terminé leurs études).

Taux de temps partiel : emplois à temps partiel en % de la population en emploi.

Taux de chômage : chômeurs en % de la population active.

Lecture : le taux d'emploi des hommes est de 76,2 % en 2011. Il a baissé de 2,4 points entre 2003 et 2011.

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 20 à 64 ans ayant terminé leurs études.

Source : Insee, enquêtes Emploi, d'après : Insee Première, n° 1462, août 2013.

La progression des taux d'emploi des seniors, hommes et femmes, a permis une hausse de leur taux d'emploi en équivalent temps plein, mais nettement moins soutenue, du fait d'emplois en grande partie à temps partiel. Chez les jeunes hommes et femmes de 20 à 29 ans, le taux d'emploi en équivalent temps

<sup>1</sup> Hélène Guedj, *Le taux d'emploi des hommes et des femmes. Des écarts plus marqués en équivalent temps plein*, Insee Première, n° 1462, août 2013.

<sup>2</sup> Les niveaux de taux de temps partiel diffèrent de ceux analysés dans les parties précédentes puisque la population prise en compte ici est celle, plus restreinte, des 20 à 64 ans ayant terminé leurs études.

plein s'est dégradé, sous l'effet combiné d'une montée du temps partiel et du chômage.

Les salariés peu ou pas diplômés connaissent des taux de chômage et des taux de temps partiel à la fois élevés en niveau et qui ont progressé. Leurs taux d'emploi en équivalent temps plein sont donc faibles. C'est tout particulièrement le cas pour les femmes non diplômées (36 %). De plus, l'absence de diplôme creuse l'écart entre les femmes et les hommes (plus de 20 points). L'absence de qualification apparaît ainsi très discriminante. Vrai à tous les niveaux de formation et à tous les âges, l'écart de taux d'emploi en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes s'amplifie à l'inverse du niveau de formation.

Les comparaisons internationales montrent que le classement des pays en termes de taux d'emploi est bouleversé si l'on prend en compte les équivalents temps plein. En Europe par exemple, les Pays-Bas, l'Allemagne, l'Autriche et le Royaume-Uni, dont les taux d'emploi globaux des femmes sont parmi les plus élevés (mis à part les pays scandinaves), se rapprochent de la moyenne européenne, voire se situent en deçà si l'on considère les taux d'emploi en équivalent temps plein. La comparaison entre la France et l'Allemagne montre que si le taux d'emploi des femmes allemandes dépasse celui des Françaises, le taux d'emploi en équivalent temps plein est plus bas Outre-Rhin : en effet, les femmes qui occupent un emploi à temps partiel sont proportionnellement plus nombreuses et ont des horaires plus courts qu'en France, ce qui compense le fait que le temps de travail hebdomadaire des femmes exerçant une activité à temps plein soit plus élevé (voir la partie D sur les comparaisons internationales).

### Encadré 3 : Taux d'emploi et taux d'emploi en équivalent temps plein

Pour mesurer la participation d'une population au marché du travail, on définit plusieurs indicateurs.

- la population en âge de travailler, définie par les dispositions légales
- la population active, définie par la participation au marché du travail. En effet, les personnes participent ou non au marché du travail, selon des comportements d'activité. Le taux d'activité est la part des actifs dans la population en âge de travailler. Par exemple, le taux d'activité des jeunes de 16 à 25 ans est faible, du fait de la prolongation des études au-delà de l'âge légal. Les actifs comprennent les personnes en emploi (actifs occupés) ou au chômage
- le taux de chômage, défini par la part des chômeurs dans la population active
- le taux d'emploi mesure la part des personnes qui travaillent dans la population en âge de travailler. Les personnes qui travaillent à temps partiel sont comptabilisées de la même façon que les personnes qui travaillent à temps plein
- le taux d'emploi en équivalent temps plein comptabilise différemment les personnes qui travaillent à temps partiel et les personnes qui travaillent à temps plein, en prenant en compte les quotités de temps de travail. Par exemple, un emploi à mi-temps en équivalent temps plein compte pour 50 %.
- le taux de temps partiel est la part des emplois à temps partiel dans la population en emploi.

#### 2.7. Des salaires inférieurs, qu'ils soient mensuels ou horaires

Les salariés à temps partiel perçoivent des revenus inférieurs en termes mensuel et horaire. C'est une évidence pour les salaires mensuels, qui dépendent du nombre d'heures effectuées.

Mais c'est aussi le cas pour les salaires horaires. L'explication habituellement donnée tient à la structure particulière des qualifications des salariés à temps partiel (une part plus grande d'emplois peu qualifiés que pour l'ensemble des emplois) et à la répartition sectorielle des emplois (une prédominance des services plus marquée que pour l'ensemble des emplois). Il faut y ajouter une autre explication, qui n'est pas indépendante des deux premières, mais qui exerce un effet important : la présence à 80 % de femmes dans le temps partiel. En effet, elles subissent des inégalités spécifiques, qui les défavorisent sur le marché du travail.

Les salariés à temps partiel ont en moyenne un salaire mensuel net inférieur de moitié à celui des salariés à temps plein en 2011 (996 euros contre 1 997 euros). Cet écart est supérieur à celui des durées de travail.

Les salaires horaires font apparaître un écart de 24,3 % en moyenne (et de 14,3 % pour la médiane).

Tableau 9 : Salaire mensuel et horaire des salariés à temps plein et à temps partiel

En euros en 2011  
Salaires nets y compris primes, pour l'emploi principal

	Moyenne	Médiane
<b>Salaire mensuel net</b>		
Salariés à temps partiel	996	850
Salariés à temps complet	1 997	1 700
<b>Salaire horaire net</b>		
Salariés à temps partiel	11,2	9,0
Salariés à temps complet	14,8	10,5

Champ : ensemble des salariés, hors contrats en alternance, France métropolitaine  
Source : Insee, enquête Emploi 2011, calculs Dares.

### 2.8. Une surreprésentation parmi le SMIC et les bas salaires

Les salariés à temps partiels sont surreprésentés parmi les bas salaires, en particulier parmi les salariés rémunérés au SMIC.

11 % des salariés des entreprises du secteur marchand non-agricole sont payés au SMIC, mais c'est le cas de 25,8 % des salariés à temps partiel et de 7,8 % des salariés à temps complet. Ainsi, bien que les temps partiels ne représentent que le cinquième de l'emploi, ils constituent plus de 40 % des smicards. La taille de l'entreprise, le secteur, la qualification et le sexe constituent des lignes de partage significatives, au sein même des temps partiels.

C'est dans les plus petites entreprises (1 à 9 salariés) que la proportion de smicards en général et de temps partiels rémunérés au SMIC est la plus forte : 36,1 % des temps partiels sont payés au salaire minimum. Cette proportion est de 15 % pour les plus grandes entreprises (plus de 500 salariés). Mais quelle que soit la taille de l'entreprise, la proportion de smicards est bien plus élevée parmi les temps partiels que parmi les temps pleins.

Les femmes sont plus souvent que les hommes payées au SMIC (13,9 % d'entre elles contre 8 %), toutes durées du travail réunies. Ainsi, la part des femmes parmi les smicards est majoritaire (57 % contre 43 %)<sup>1</sup> : elles sont en effet davantage présentes dans les faibles qualifications, dans les petites entreprises et dans les secteurs où la part relative du SMIC est plus grande.

Plus de 20 % des femmes à temps partiel sont rémunérées au SMIC (contre un peu moins de 10 % des femmes salariées à plein temps). L'écart entre les sexes est cependant moins élevé pour les temps partiels que pour les taux pleins : les hommes à temps partiel sont le plus souvent en temps partiel contraint et

<sup>1</sup> Amine Chamkhi et Dominique Demailly : *Les emplois rémunérés sur la base du Smic en 2010 : souvent faiblement qualifiés, à temps partiel et à durée déterminée*, Dares Analyse n° 2012-095, décembre 2012. Yves Jauneau et Line Martinel : *Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> décembre 2011*, Dares Analyse n° 2012-065, septembre 2012.

travaillent dans des entreprises où les salaires sont faibles, tandis que le temps partiel des femmes est plus différencié, comme on l'a analysé précédemment.

Parmi les bas salaires (inférieurs aux deux tiers du salaire médian), la part du temps partiel est prédominante : trois-quarts des salariés à bas salaires travaillent à temps partiel, contre un quart des temps pleins. Près des deux tiers des temps partiels ont un bas salaire, et près de la moitié un très bas salaire (inférieur à la moitié du salaire médian)<sup>1</sup>.

Enfin, au-delà des salaires mensuels et horaires qui viennent d'être examinés, il faut aussi tenir compte des revenus d'activité sur l'année. En effet, les salariés au SMIC ou à bas salaire non seulement travaillent plus souvent à temps partiel, mais aussi connaissent plus souvent des interruptions d'activité en cours d'année et des parcours heurtés.

Tableau 10 : SMIC et bas salaires des salariés à temps plein et à temps partiel

	En %		
	Ensemble	Temps complet	Temps partiel
<b>Salariés payés au SMIC</b>			
Ensemble	11,1	7,8	25,8
<b>Selon la taille de l'entreprise</b> (2011)			
De 1 à 9 salariés	23,6	18,8	36,1
10 salariés et plus	8,1	5,6	21,5
dont : 500 salariés et plus	4,8	2,9	15,0
<b>Selon le sexe</b> (2010)			
Hommes	8,0	6,7	20,7
Femmes	13,9	9,7	21,7
<b>Bas salaires</b>			
Structure de la population	100	81,2	18,8
Répartition des bas salaires	100	24,8	75,2
Proportion de bas salaires		4,9	64,4
dont très bas salaires		1,9	44,6

Lecture :

**Smic** : 11,1% des salariés sont payé au Smic ; c'est le cas de 25,8 % des salariés à temps partiel. 23,6% des salariés qui travaillent dans des entreprises de 1 à 9 salariés sont payé au Smic ; c'est le cas de 36,1 % de ceux qui travaillent à temps partiel. 8 % des hommes sont rémunérés au Smic ; c'est le cas de 20,7 % de ceux qui travaillent à temps partiel

**Bas salaires** : 18,8 des salariés travaillent à temps partiel ; 75,2 % des salariés qui ont un bas salaire sont à temps partiel. 64,4 % des salariés à temps partiel ont un bas salaire.

Bas salaire = salaire inférieur aux 2/3 du salaire médian

Très bas salaire = salaire inférieur à la moitié du salaire médian

Champ : salariés payés au Smic : ensemble des salariés du secteur privé non agricole (hors apprentis et stagiaires) ; France métropolitaine.

Bas salaires : ensemble des salariés

Sources : Insee : enquête Emploi et enquête sur les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, Dares.

<sup>1</sup> Dominique Demailly, *Les bas salaires en France entre 1995 et 2011*, Dares Analyse n° 2012-068, octobre 2012.

### 2.9. Les heures complémentaires rémunérées

Les heures complémentaires sont les heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat. Le nombre d'heures complémentaires est plafonné à 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle et, si un accord de branche le prévoit, à 1/3 de cette durée.

Jusqu'en 2013, les heures complémentaires accomplies dans la limite de 10 % étaient rémunérées comme des heures normales.

Une enquête de l'Insee sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires recueille des données individuelles sur le volume total d'heures rémunérées et le volume des heures supplémentaires et complémentaires donnant lieu à une rémunération majorée<sup>1</sup>.

On ne peut donc observer que les heures complémentaires effectuées au-delà de la limite de 10 % de l'horaire normal, et non la totalité des heures complémentaires. Compte tenu de la norme en vigueur (la limite de 10 % ne peut être dépassée que dans le cas d'une convention ou d'un accord collectif) et de l'absence d'une rémunération supplémentaire en deçà (qui rend les dépassements d'heures en deçà de la limite moins coûteux pour les entreprises), les résultats observés doivent être interprétés avec prudence : le volume des heures complémentaires rémunérées en tant que telles est nécessairement inférieur à celui des heures complémentaires effectivement accomplies. Il ne s'agit donc pas d'une analyse des surcroûts d'heures, comme on peut la réaliser pour les heures supplémentaires des salariés à temps plein.

Il apparaît cependant que le nombre de salariés concernés est important. En 2010, 34 % des salariés à temps partiel (soit 800 000 personnes) ont fait des heures complémentaires rémunérées<sup>2</sup>. 29,1 millions d'heures ont été effectuées.

En moyenne sur l'année, ces salariés à temps partiel qui ont travaillé au-delà de 10 % de leur horaire contractuel ont accompli 38 heures complémentaires.

Depuis le début de la crise, le nombre de salariés concernés a peu varié. En revanche, le nombre moyen d'heures a baissé (46 heures en 2007).

La moitié des salariés à temps partiel qui ont complété leurs rémunérations ont fait plus de 26 heures complémentaires. Ce sont surtout ceux qui ont des temps partiels longs (compris entre 50 et 80 %) qui dépassent leurs horaires (tant en pourcentage de salariés qu'en volume d'heures).

La pratique des heures complémentaires est plus fréquente dans les secteurs de la construction et du tertiaire et dans les grandes entreprises ; cependant, si le nombre de salariés concernés progresse avec la taille de l'entreprise, le nombre moyen d'heures suit une évolution inverse.

<sup>1</sup> Enquête Ecmoss (enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires) auprès des entreprises de 10 salariés et plus du secteur concurrentiel hors agriculture, depuis 2006.

<sup>2</sup> Mathilde Pak, *op. cite*.

Autant de femmes que d'hommes effectuent des heures complémentaires rémunérées, mais le nombre d'heures moyen est plus élevé pour les hommes. Ce sont surtout les employés et les ouvriers qui sont concernés par ces dépassements d'horaires.

#### *2.10. Temps partiel et multi-activité*

Certains salariés à temps partiel ont plusieurs emplois simultanément. Ils cherchent ainsi à compléter des temps de travail jugés trop courts auprès de leur employeur principal. Ils exercent soit le même métier dans d'autres entreprises, soit des métiers différents.

C'est le cas de 16,5 % des salariés à temps partiel. Les deux tiers (10,7 % des salariés à temps partiel) font le même métier dans plusieurs établissements, le tiers (5,8 %) fait plusieurs métiers différents.

La multi-activité est très différenciée selon les secteurs. Près de 60 % des salariés à temps partiel des particuliers employeurs sont en multi-activité, exerçant pour l'essentiel la même activité auprès de plusieurs ménages. La proportion se situe entre le quart et le cinquième pour les métiers des arts-spectacles-récréation-édition-audiovisuel, les activités immobilières, le nettoyage en entreprise. Ce sont surtout les employés qui sont concernés.

Le temps de travail moyen des salariés multi-actifs est de 27 heures, dont 19,8 chez leur employeur principal. Ainsi, la durée du travail est accrue, mais reste à temps partiel. Le revenu moyen est de 1 230 euros, dont 791 pour l'emploi principal.

La multi-activité concerne dans la même proportion (16,5 %) les femmes et les hommes à temps partiel. Mais puisque ce sont surtout des femmes qui sont à temps partiel, le nombre de personnes concernées est très différent. De plus, les femmes sont en comparaison davantage en multi-emplois qu'en multi-métiers.

Tableau 11 : Salariés à temps partiel en multi-activité

	Multi-activité en % des salariés à temps partiel		
	Proportion de salariés multi-actifs	Proportion de salariés multi-employeurs	Proportion de salariés multi-métiers
Total	16,5	10,7	5,8
Agriculture, sylviculture, pêche	12,7	4,4	8,4
Industrie	8,2	2,2	6,1
Construction	14,1	6,7	7,7
Tertiaire	16,6	10,9	5,7
dont : édition, audiovisuel et diffusion	22,2	9,9	12,3
activités immobilières	23,8	8,1	15,8
nettoyage en entreprise	18,2	11,0	7,3
médico-social et action sociale	19,7	15,1	4,6
arts, spectacles et activités récréatives	26,3	16,1	10,1
ménages employeurs	57,5	50,8	6,7

Lecture : 16,5 % des salariés à temps partiel sont en multi-activité. 10,7 % ont plusieurs employeurs. 5,8 % ont plusieurs métiers.

Champ : ensemble des salariés à temps partiel, hors contrats en alternance ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2011 ; calculs Dares.

La multi-activité, qu'elle soit multi-employeurs ou multi-métiers, conduit à des conditions de travail spécifiques. Le morcèlement des temps de travail, l'amplitude des horaires, les temps de transports entre plusieurs emplois mettent ces salariés dans des difficultés particulières d'organisation personnelle et familiale et de financement des trajets. Certains de ces points ont déjà été décrits. Les pratiques utilisées pour modérer ces difficultés seront évoquées dans la troisième partie.

### 2.11. La santé et les conditions de travail des salariés à temps partiel

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a analysé la santé et les conditions de travail des salariés à temps partiel, à partir de ses propres enquêtes et en exploitant les études existantes<sup>1</sup>.

La santé est appréhendée à partir de l'indicateur de l'absentéisme. Il ressort d'une étude de l'Irdes<sup>2</sup> que l'absentéisme (maladie et accidents hors maternité) est un peu plus important pour les salariés à temps partiel que pour ceux à temps complet<sup>3</sup>, notamment pour la durée des arrêts. Ceci contredit l'idée communément admise selon laquelle le temps partiel permet davantage de repos et de récupération. Il se peut que cela tienne aux caractéristiques individuelles

<sup>1</sup> Ces développements s'appuient sur l'audition de Florence Chappert et Pascale Levet (Anact) du 5 juin 2013.

<sup>2</sup> Mohamed Ali Ben Halima et Thierry Debrand, *Durée d'arrêt de travail, salaire et Assurance Maladie : application micro-économétrique à partir de la base Hygie*, Irdes, 2011.

<sup>3</sup> La base de données Hygie est constituée de 500 000 salariés représentatifs des salariés du secteur privé en France en 2005.

des salariés à temps partiel, souvent peu qualifiés, et à leurs conditions de travail. La précarité influe sur la santé physique et psychologique de ces salariés.

Une enquête de l'Anact auprès de 2,4 millions de salariés de 15 000 entreprises en 2011 confirme que les salariés à temps partiel sont davantage en arrêt maladie : ils sont moins fréquemment absents, mais le nombre de jours d'absence est plus élevé.

Les secteurs où les salariés à temps partiel sont moins absents (en nombre de jours d'absence par an et par salarié) que les salariés à temps plein sont souvent des secteurs à fort taux de temps partiel. On peut faire l'hypothèse que dans ces secteurs, l'organisation du travail a su s'adapter, en ajustant la charge de travail par exemple, pour que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés. Les contrats courts et l'insécurité d'emploi peuvent aussi expliquer la moindre fréquence d'absence des salariés à temps partiel dans certains secteurs.

Les secteurs où les salariés à temps partiel sont davantage absents sont ceux dont le taux de temps partiel est plus faible, qu'il s'agisse de métiers dont la pénibilité physique des métiers est importante (industrie, construction), ou ceux où le travail à temps partiel, minoritaire, peut impliquer une pénalisation (parcours bloqués, activités moins intéressantes...).

Pour l'Anact, les causes de l'absentéisme supplémentaire des salariés à temps partiel sont encore insuffisamment documentées et doivent être recherchées du côté de la nature du travail, des conditions de travail et des environnements de travail (emplois peu qualifiés, cumulant horaires imposés et atypiques). La durée du travail est très rarement prise en compte dans les études épidémiologiques, à l'inverse de la nature des contrats de travail, pour laquelle des études ont montré que les salariés en emploi à durée limitée (contrat à durée déterminée, intérim, contrat saisonnier) sont plus souvent victimes de dépression, de problèmes musculo-squelettiques et d'accidents du travail que ceux en contrat à durée indéterminée.

L'analyse des conditions de travail des emplois à temps partiel fait apparaître que certains salariés cumulent plusieurs facteurs de pénibilité, liés à la nature du travail et/ou à l'organisation des temps.

Dans certains secteurs, les horaires décalés et fragmentés entraînent un grand décalage entre la durée effective du travail et l'amplitude de la journée de travail. S'y ajoute souvent une imprévisibilité des horaires d'une semaine sur l'autre et une variabilité du volume horaire.

Compte tenu des temps de déplacement entre les différents lieux de travail, certains temps partiels sont en pratique équivalents à des temps pleins. Une enquête a été menée en 2008 par la Drees sur les conditions de travail des aides à domicile<sup>1</sup>. Elle montre en particulier les pénibilités associées aux contraintes temporelles. L'emprise du travail est importante. Par exemple, 1 heure d'intervention à domicile implique 23 minutes de plus de temps contraint, principalement en déplacement.

D'autant que pour les soins à la personne, le temps imparti peut être dépassé : certaines salariées prennent sur leur temps personnel pour aider les personnes car le temps prévu pour une tâche est trop court, si bien que le temps de travail effectif s'écarte du temps de travail rémunéré. Le temps d'intervention n'est en effet pas toujours adapté aux pathologies.

La pénibilité du travail proprement dit peut être importante. C'est le cas, par exemple, des cadences, ports de charge, non maîtrise des pauses, tensions avec la clientèle, etc. dans la grande distribution. Ou bien des efforts physiques, risques infectieux, exposition à des produits agressifs, insalubrité, etc. pour les soins à la personne.

L'accès au système de prévention des risques est moins bon pour les salariés à temps partiel car il est adapté à des carrières stables à temps complet, qui permettent un suivi, non à des carrières discontinues.

Les conditions de travail pénibles tiennent donc à la fois à la nature du travail lui-même et à son organisation horaire. La précarité des conditions de vie, due à la faiblesse des revenus, joue également un rôle important.

Enfin, dans le cas des temps partiels longs, même choisis, la charge de travail n'est pas toujours ajustée au changement de durée.

L'analyse de la santé et des conditions de travail des salariés à temps partiel devrait faire l'objet d'études approfondies, en considérant la durée du travail comme une variable à prendre en compte. Les enquêtes ponctuelles et les monographies spécifiques à certains secteurs donnent de premiers éléments d'appréciation, mais pourraient ainsi être complétées par des analyses exhaustives.

---

<sup>1</sup> François-Xavier Devetter, Djamel Messaoudi et Nicolas Farvaque, *Contraintes de temps et pénibilité du travail : les paradoxes de la professionnalisation dans l'aide à domicile*, Revue française des affaires sociales, n° 2-3, 2012. Voir aussi : Rémy Marquier et Sandra Nahon, *Les conditions de travail des aides à domicile en 2008*, Les dossiers Solidarité et Santé, Drees, n° 30, 2012.

### 3. L'articulation emploi-famille : parentalité et temps partiel

L'insertion professionnelle est modifiée avec la naissance des enfants. Celle-ci a un impact sur les taux d'activité et, en cas de maintien sur le marché du travail, sur les formes d'emploi : temps partiel ou complet, organisations horaires, déroulements de carrières, salaires, etc. Cet impact est inégalitaire entre les femmes et les hommes, l'articulation reposant pour l'essentiel sur les mères.

Les fondements de ces changements d'insertion tiennent à de multiples facteurs :

- aux consensus historiques qui ont modelé le type d'insertion des femmes sur le marché du travail (à temps plein ou partiel) ;
- aux systèmes de protection sociale (familialisés ou individualisés) ;
- aux transformations sociales de la famille et de la parentalité (reports de l'âge de la première maternité, séparations conjugales plus fréquentes, hausse du nombre de familles monoparentales) ;
- au partage des tâches au sein des couples (répartition inégalitaire entre les femmes et les hommes et grande inertie de son évolution) ;
- aux politiques publiques (qu'il s'agisse des structures d'accueil de la petite enfance, des horaires scolaires, ou encore des modalités des congés parentaux et des conditions d'attribution de prestations familiales) ;
- à l'effectivité des pratiques des entreprises en direction des parents (aménagement horaires, crèches d'entreprises, etc., diverses pratiques que la Commission européenne nomme *family friendly*).

La combinaison de ce qui se produit dans la sphère professionnelle et dans la sphère domestique forge des « modèles » différents, selon les pays et selon les époques. Ils diffèrent sur l'ampleur et les modalités de l'insertion professionnelle des femmes, sur la fécondité, sur les formes des inégalités entre les femmes et les hommes, etc., y compris entre pays dont le développement économique est similaire.

Ce rapport n'a pas vocation à étudier, de façon générale, la parentalité, les inégalités entre les femmes et les hommes, les transformations des structures familiales ou les politiques familiales, mais à analyser le lien entre parentalité et temps partiel. C'est seulement ce lien que cette partie concerne, même si à plusieurs reprises il sera fait appel à des considérations plus générales en tant que facteurs explicatifs.

L'impact de la parentalité sur le temps partiel est important, d'autant qu'il a été favorisé dans la période récente par la réforme de 2004 des prestations aux familles de jeunes enfants.

*3.1. Un développement du temps partiel à partir du deuxième enfant, une chute de l'activité à partir du troisième*

*a) Les taux de temps partiel s'élèvent dès le deuxième enfant*

Les femmes sans enfants qui vivent en couple sont 26,6 % à travailler à temps partiel. Ce taux augmente peu (+1,3 point) à la naissance du premier enfant, et s'accroît fortement après l'arrivée du deuxième puis du troisième enfant (37,4 % et 44,2 %). On observe une situation inverse pour les hommes, du moins jusqu'au troisième enfant (voir tableau).

Les mères de trois enfants jeunes (de moins de 6 ans) sont plus de la moitié à travailler à temps partiel.

Dans les familles monoparentales, 28,7 % des mères sont à temps partiel, soit moins que les mères qui vivent en couple (34,9 %). Les pères élevant seuls leurs enfants sont 11,2 % à travailler à temps partiel, alors qu'ils ne sont que 5,3 % lorsqu'ils sont en couple.

La présence d'enfants n'explique pas à elle seule ces taux de temps partiel. En effet, les jeunes en emploi, qu'ils soient parents ou non, peuvent être à temps partiel involontaire, qu'il s'agisse d'une première insertion dans l'emploi ou qu'il s'agisse d'une insertion durable liée au métier ou au secteur d'activité.

Parmi les salariés à temps partiel, le choix de ce temps partiel pour « s'occuper des enfants ou d'un autre membre de la famille » est formulé par 29,3 % des salariés (7 % des hommes et 33,8 % des femmes). Rappelons les réserves formulées plus haut sur ce « choix », en partie déterminé par l'environnement social (disponibilité ou non de structures d'accueil, etc.). Pour l'employeur, il s'agit cependant bien d'une demande du ou de la salariée.

Tableau 12 : Temps partiel selon le sexe et la composition familiale en 2011

	En %	
	Femmes	Hommes
<b>Couple sans enfant</b>		
à temps complet	73,4	92,0
à temps partiel	26,6	8,0
<b>Couple avec enfant(s)</b>		
à temps complet	65,1	94,7
à temps partiel	34,9	5,3
<u>Couple avec un enfant</u>		
à temps complet	72,1	94,3
à temps partiel	27,9	5,7
<u>Couple avec deux enfants</u>		
à temps complet	62,6	95,5
à temps partiel	37,4	4,5
<u>Couple avec trois enfants ou plus</u>		
à temps complet	55,8	93,9
à temps partiel	44,2	6,1
<b>Familles monoparentales</b>		
à temps complet	71,3	88,8
à temps partiel	28,7	11,2

Lecture : parmi les femmes vivant en couple sans enfant, 73,4 % travaillent à temps complet et 26,6 % travaillent à temps partiel.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquête Emploi 2011.

#### b) Les taux d'activité des femmes baissent au troisième enfant

L'insertion des femmes sur le marché du travail demeure élevée en présence d'enfants, mais chute avec l'arrivée du troisième. Les taux d'activité des femmes qui ont 1 ou 2 enfants sont supérieurs à 70 % en 2011, mais chutent à 52,9 % avec trois enfants. L'écart avec ceux des hommes s'accroît car ceux-ci sont davantage actifs avec l'arrivée du deuxième enfant et le repli de leur taux d'activité est ensuite modéré.

L'âge des enfants a une grande influence. Avec 2 enfants dont l'un a moins de 3 ans, le taux d'activité des femmes baisse un peu (à 65,1 %) puis remonte lorsqu'ils ont passé les 3 ans (71,4 %). Avec 3 enfants ou plus dont l'un a moins de 3 ans, le taux d'activité des femmes chute à 39,8 %. Il y a alors 47 points d'écart avec les hommes.

La chute du taux d'activité des mères après la naissance du troisième enfant est un phénomène observé de longue date. En revanche, le retrait d'activité des mères après le deuxième enfant est un phénomène plus récent que l'on peut relier à la réforme des conditions d'attribution de l'Allocation parentale d'éducation

(APE) en 1994. En ouvrant l'accès à l'APE aux parents d'enfants de rang 2, la réforme a entraîné une baisse sensible des taux d'activité des mères de deux enfants.

Les mères d'enfants de moins de trois ans qui ne vivent pas en couple ont des taux d'activité inférieurs à celles qui vivent en couple, quel que soit le nombre d'enfants, ce qui peut être un effet des prestations dont bénéficient un certain nombre de mères qui élèvent seules de jeunes enfants. En revanche, lorsque leurs enfants ont dépassé trois ans, leurs taux d'activité sont plus élevés que ceux des mères vivant en couple, quel que soit le nombre d'enfants.

c) Quels changements professionnels suite à une naissance ?<sup>1</sup>

L'analyse des changements professionnels l'année suivant une naissance apporte des éléments d'appréciation sur les trajectoires des parents salariés<sup>2</sup>. L'enquête « Familles et employeurs » de l'INED<sup>3</sup> montre que la réorganisation de la vie professionnelle est fréquente chez les mères et progresse avec le rang de naissance. Après la naissance d'un troisième enfant, plus de 50 % des mères ont déclaré avoir modifié leur vie professionnelle du fait de la naissance. Les pères, quant à eux, sont peu nombreux à avoir connu un changement lié à la naissance (de l'ordre de 5 %), et ce quel que soit le nombre d'enfants : leurs changements de situation sont pour l'essentiel indépendants de leur paternité.

Les formes de l'ajustement sont diverses : modification d'horaires sans modification de la durée, baisse du temps de travail, activité ou responsabilités réduites, sortie du marché du travail (inactivité, congé parental, chômage), changement de poste ou d'emploi sans variation de l'activité, activités ou responsabilités accrues. Ces deux dernières concernent surtout les hommes et ne sont pas liées aux naissances.

La principale forme d'ajustement pour les femmes est la sortie du marché du travail : 25 % des mères qui ont connu un changement suite à la maternité interrompent leur activité à ce moment-là. Le temps partiel est la deuxième forme d'ajustement (20 % de celles dont l'activité est modifiée). Ce sont donc environ 10 % des femmes qui prennent un temps partiel suite à une naissance et c'est surtout pour le deuxième enfant que le temps de travail est réduit.

Les femmes qui passent à temps partiel suite à une naissance sont plutôt des mères de deux enfants, sont plus diplômées que celles qui interrompent leur activité, sont plutôt en CDI et elles travaillent plutôt dans le secteur public. Celles qui sortent du marché du travail sont en revanche plutôt moins diplômées, plutôt

<sup>1</sup> Ces développements s'appuient sur l'audition d'Ariane Pailhé et de Danielle Boyer du 29 mai 2013.

<sup>2</sup> Ariane Pailhé et Anne Solaz, *Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes*, Population et sociétés, n° 426, 2006.  
Ariane Pailhé et Anne Solaz, *Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants*, Recherches et Prévisions, n° 90, 2007.

<sup>3</sup> Enquête réalisée en 2005.

en CDD et salariées du secteur privé. L'emploi à temps partiel au moment des naissances est donc plutôt adopté par des femmes qui sont dans des segments d'emplois protégés et qui ont les plus grandes chances, par la suite, de pouvoir repasser à temps plein.

### *3.2. Congés parentaux et temps partiels*

Le congé parental et la prestation versée sont des pièces maîtresses du dispositif de prise en charge de l'accueil des enfants et des dispositifs d'articulation entre travail et vie familiale. Ils sont au centre de plusieurs enjeux sociaux et économiques : insertion des femmes sur le marché du travail, égalité des sexes, partage des temps sociaux et bien-être des enfants.

Le dispositif du congé parental existe désormais dans tous les pays européens suite à la directive européenne de 1996, révisée en 2010, mais sa configuration varie d'un pays à l'autre. En France, le dispositif est dual : le congé parental relève du droit du travail et la prestation relève de la politique familiale. Cette distinction est spécifique à la France : en Europe, il est plus fréquent de parler de congé parental rémunéré ou non rémunéré. En France, la distinction entre les deux droits s'accompagne d'une différence dans les critères d'éligibilité.

Le congé parental est le droit d'interrompre son activité professionnelle et il est régi par le droit du travail. Les parents de jeunes enfants peuvent prendre un congé d'un an renouvelable trois fois jusqu'aux 3 ans de l'enfant, et retrouvent leur emploi équivalent ensuite (sous certaines conditions). L'allocation, quant à elle, est versée par les Caisses d'allocations familiales et ses critères d'éligibilité sont spécifiques.

L'Allocation parentale d'éducation (APE) avait été instituée en 1985. Elle concernait les parents de trois enfants et compensait en partie la perte de revenu due à la cessation d'activité (et dans une moindre mesure la réduction d'activité). La réforme de 1994 a étendu le bénéfice de la prestation au deuxième enfant (voir plus haut).

Une réforme générale des congés parentaux a été opérée en 2004 : l'APE a été remplacée par le Complément de libre choix d'activité (CLCA). Celui-ci est une prestation versée aux parents d'enfants de moins de 3 ans, dès lors qu'ils interrompent leur activité professionnelle ou qu'ils travaillent à temps partiel. Le CLCA a été étendu au premier enfant, pour une durée de 6 mois seulement. A partir du deuxième enfant, la durée maximum de 3 ans n'a pas été modifiée (voir encadré 4 – partie II).

À taux plein, les bénéficiaires du CLCA interrompent totalement leur activité. A taux partiel, les bénéficiaires se mettent à travailler à temps partiel. Lors de la création du CLCA, la compensation financière accordée dans le cadre du temps partiel a été revalorisée de 15 %. Celui-ci a ainsi été rendu plus attractif. A taux plein, la prestation s'élève en 2013 à 573 €. A taux partiel, elle est de 436 ou 329 € selon la quotité d'heures travaillées.

Nous nous attacherons ici, non pas à l'analyse générale des congés parentaux, mais spécifiquement à leurs effets sur l'emploi à temps partiel. Cela concerne le CLCA à taux partiel, mais aussi les trajectoires professionnelles vers le temps partiel des bénéficiaires du CLCA à taux plein.

#### Encadré 4 : Le complément de libre choix d'activité

Le complément de libre choix d'activité (CLCA) est une des allocations de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) qui s'adresse aux parents d'enfants de moins de trois ans. C'est une prestation forfaitaire qui est versée sans condition de ressources.

Le CLCA peut être perçu à taux plein pour les parents qui ne travaillent pas, ou à taux réduit pour les parents qui exercent leur activité professionnelle à temps partiel. Selon que la quotité de travail est inférieure à 50% ou comprise entre 51 et 80%, le montant de l'allocation forfaitaire diffère.

Le CLCA est versé dès le premier enfant pour une durée maximale de 6 mois. À partir du deuxième enfant, il peut être versé jusqu'au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant. Pour en bénéficier, le parent doit avoir travaillé deux ans au cours des deux dernières années pour le premier enfant, des quatre dernières années pour le deuxième et des cinq dernières années à partir du troisième enfant (voir la partie II pour plus de détails).

Le CLCA remplace l'APE (l'allocation parentale d'éducation) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004. Le CLCA adresse aux parents d'un seul enfant, contrairement à l'APE. Les conditions d'activité antérieures nécessaires pour bénéficier du CLCA ont été durcies. Le travail à temps partiel a été rendu plus attractif (augmentation du montant de la prestation à taux réduit et cumul avec une prestation d'aide à la garde plus attractif).

##### a) Une hausse du nombre de bénéficiaires du CLCA à taux partiel

Le nombre de bénéficiaires du CLCA à taux partiel s'est fortement accru depuis 2004. C'est tout particulièrement le cas de ceux qui ont un temps de travail compris entre 50 et 80 %. En revanche, le nombre de bénéficiaires du CLCA à taux plein s'est réduit depuis cette date. La structure des bénéficiaires a donc été profondément modifiée : alors qu'en 2003, juste avant la réforme, 26 % étaient à taux partiel, ce pourcentage atteint 43 % fin 2011 (34 % travaillent entre 50 et 80 % ; 9 % travaillent moins de 50 %) <sup>1</sup>. La revalorisation de la prestation en cas d'activité à temps partiel et son extension au premier enfant ont ainsi eu un effet significatif. La réduction d'activité se substitue en partie à l'arrêt total d'activité.

Tel était l'un des objectifs de la réforme, à savoir favoriser le travail à temps partiel pour éviter le retrait des femmes du marché du travail. Elle reposait aussi sur une norme, explicite ou implicite, selon laquelle dès lors que l'on a des enfants il serait préférable de travailler à temps partiel.

<sup>1</sup> Observatoire national de la petite enfance, *L'accueil du jeune enfant en 2011*, CNAF, novembre 2012.

Les caractéristiques des mères étant passées à temps partiel après une première naissance a été observé à partir de l'enquête Générations du Céreq<sup>1</sup>. La majorité des bénéficiaires du CLCA de rang 1 à taux réduit ont un niveau supérieur au bac, à l'inverse des bénéficiaires à taux plein. La part des ouvrières et des employées est supérieure parmi les bénéficiaires du CLCA à taux plein. Pour les femmes ayant poursuivi des études supérieures, les interruptions totales sont nettement moins fréquentes et les interruptions partielles sont préférées.

Le pourcentage de mères étant passées à temps partiel après une deuxième naissance s'est également accru après 2004, mais de façon moins prononcée que pour les naissances d'un premier enfant. Il faut cependant garder à l'esprit qu'elles sont nettement plus nombreuses.

*b) Rester ou passer à temps partiel après un congé parental ?*

Dans quelle mesure le CLCA à taux partiel a-t-il favorisé le temps partiel ? On peut attribuer la plus grande fréquence, depuis 2004, du temps partiel parmi les mères à la mise en place du CLCA à taux partiel. Mais on peut aussi penser que de plus en plus de bénéficiaires du CLCA à taux plein ne reprendraient qu'un travail à temps partiel à l'issue de leur congé.

Danielle Boyer et Muriel Nicolas ont analysé le comportement des bénéficiaires du CLCA à taux partiel avant et après le bénéfice de la prestation<sup>2</sup>. À partir d'une enquête de la Drees, elles ont observé le temps de travail des mères à la suite du CLCA à taux partiel juste avant de percevoir la prestation et quelques mois après leur sortie du dispositif, pour évaluer son effet spécifique.

Juste avant de percevoir la prestation, le temps partiel était minoritaire parmi les bénéficiaires (23 %), la majorité travaillant à temps plein. Quelques mois après la sortie du dispositif, la part du temps partiel est deux fois plus importante (49 %). On observe donc bien un effet de cette politique sur le comportement d'activité.

Les femmes qui ne reprennent un emploi qu'à temps partiel sont moins diplômées en moyenne que celles qui reprennent leur travail à temps plein à la fin du dispositif. Elles travaillent plus souvent dans les secteurs dont l'activité est plus difficilement conciliable avec l'activité professionnelle.

Ainsi, si le CLCA à taux partiel peut favoriser le maintien des parents de jeunes enfants sur le marché du travail, il incite donc aussi à utiliser un mode de conciliation basé sur le temps partiel au-delà de la durée de perception de la prestation.

---

<sup>1</sup> Olivier Joseph, Ariane Pailhé, Isabelle Recotillet et Anne Solaz, *Faut-il tourner la PAJE ? Evaluation de l'impact de l'allocation pour la garde d'un premier enfant sur le parcours professionnel des mères*, Formation, Emploi, Céreq, n° 118, 2012.

<sup>2</sup> Danielle Boyer et Muriel Nicolas, *Les comportements d'activité des mères à la suite du CLCA à taux partiel*, Politiques sociales et familiales, Drees, n° 108, juin 2012.

D'autres études, réalisées à partir de la même enquête de la Drees, ont analysé les comportements des bénéficiaires après une interruption totale d'activité. Solveig Vanormeir a montré qu'à la sortie d'un CLCA à taux plein, le temps partiel est plus fréquent<sup>1</sup>. La plupart des bénéficiaires du CLCA à taux plein travaillaient juste avant d'entrer dans le dispositif<sup>2</sup>. Ils travaillent de nouveau quelques mois après leur sortie du CLCA, mais la proportion de personnes occupant un emploi a baissé entre ces deux moments (elle est passée de 72 % à 62 %). Plus les bénéficiaires ont d'enfants, moins le retour à l'emploi est fréquent. De même, plus les situations d'emploi initiales étaient précaires, moins les parents reprennent une activité professionnelle après la sortie.

Lorsque les bénéficiaires du CLCA travaillaient avant d'entrer dans le dispositif et qu'ils retravaillent quelques mois après leur sortie, ils reprennent très souvent l'emploi qu'ils avaient laissé avant le congé (le même employeur, la même profession et le même type de contrat de travail). Ceci ne signifie pas qu'ils ont le même temps de travail : près d'un quart reprennent une activité à temps partiel. Plus les enfants sont nombreux et plus faible est le niveau de diplôme, plus cette proportion est élevée. Ceux qui étaient à temps partiel le restent le plus souvent, parfois avec des horaires plus courts. Le temps partiel est donc nettement plus fréquent après le CLCA qu'avant : 41 % contre 31 %.

Enfin, une étude réalisée à partir de l'enquête Emploi de l'Insee compare la situation des mères avant et après 2004. Sévane Ananian<sup>3</sup> montre que le CLCA pour le premier enfant, d'une durée courte, conduit à un retrait femmes du marché du travail qui dépasse rarement la fin des droits. En revanche, il conduit à une progression du travail à temps partiel au-delà même de la durée de perception de l'allocation.

Les mères qui se sont retirées du marché du travail à la suite d'une deuxième ou d'une troisième naissance ont des conditions d'emploi différentes de celles des autres mères quand elles reprennent un emploi à la fin des droits. Elles réduisent plus fréquemment leur activité et restent souvent à temps partiel après la période des droits. Pour les mères d'au moins deux enfants, la fréquence

---

<sup>1</sup> Solveig Vanormeir, *Une majorité des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein retravaillent quelques mois après être sortis du dispositif*, Politiques sociales et familiales, Drees, n° 108, juin 2012. Voir aussi : Emilie Legendre et Solveig Vanormeir, *Situations professionnelles à l'entrée et à la sortie du CLCA*, Études et résultats, DREES, n° 750, 2011.

<sup>2</sup> Pour bénéficier d'un CLCA à taux plein, les parents doivent avoir travaillé dans le passé : huit trimestres au cours des deux, ou quatre, dernières années qui précèdent la naissance d'un enfant, selon qu'il s'agit du premier ou du deuxième enfant. Les périodes de chômage indemnisé ou de perception du CLCA sont prises en compte à partir du deuxième enfant. Les bénéficiaires du CLCA ne s'arrêtent donc pas nécessairement de travailler à l'occasion de leur entrée dans le dispositif. Ils peuvent avoir cessé de travailler plus tôt : 28 % des bénéficiaires sortis d'un CLCA à taux plein entre août et octobre 2009 ne travaillaient déjà plus avant de commencer à percevoir le CLCA. Plus les bénéficiaires ont d'enfants, plus cette situation est fréquente.

<sup>3</sup> Sévane Ananian, *L'activité des mères de jeunes enfants depuis la mise en place du complément de libre choix d'activité*, Etudes et résultats, Drees, n° 726, mai 2010.

des temps partiels pendant les trois premières années du benjamin augmente en effet significativement après 2004. Parmi les mères en emploi de deux ou trois enfants dont au moins l'un est âgé de moins de 3 ans, 42 % en moyenne travaillaient à temps partiel entre les années 1999 et 2002. Ce taux est passé à 47 % en moyenne entre les années 2005 et 2008, soit une progression de l'ordre de 5 points. Dans le même temps, le taux de temps partiel est resté stable (autour de 30 %) parmi les femmes vivant en couple sans enfant de moins de 3 ans et exerçant un emploi.

#### c) Des changements durables

Le temps partiel s'inscrit durablement dans les trajectoires professionnelles lorsqu'il est adopté au moment des naissances. Une enquête du Credoc a été réalisée en 2010 dans l'objectif de reconstituer les évolutions des situations professionnelles de femmes. Ces situations sont étudiées à des étapes-clés du parcours professionnel des mères : à l'arrivée de l'aîné, à l'arrivée du benjamin (en 1998), lorsqu'il est âgé de 3 ans et au moment de l'enquête (en 2010) lorsqu'il est âgé de 12 ans.<sup>1</sup>

L'enquête montre que 16 % des mères ont diminué leur activité à la suite d'une naissance : 10 % pour le benjamin et 6 % avant.

Elle montre aussi que le taux et les conditions d'emploi des femmes, douze ans après, dépendent fortement du comportement d'activité au moment de la naissance.

Les probabilités d'être en emploi sont plus grandes pour les mères n'ayant pas interrompu leur activité ou qui sont passées à temps partiel en 1998 (lors de la naissance), que pour celles qui ont cessé leur activité.

L'interruption d'activité affecte les conditions d'emploi des femmes qui reprennent un emploi : elles ont une probabilité plus élevée d'être employées en contrat à durée déterminée et de travailler à temps partiel réduit (50 % ou moins) que celles dont la carrière a été continue.

Les mères qui sont restées en emploi et ont réduit leur activité au moment de la naissance ont une plus forte probabilité d'exercer à temps partiel douze ans après.

On voit donc bien que les effets perdurent à long terme.

#### d) Le temps partiel est favorisé par le CLCA, mais de façon différenciée selon la situation professionnelle et personnelle des bénéficiaires

Il apparaît donc au total que les effets du congé parental et du CLCA sont différenciés, selon le type de congé et la situation professionnelle et personnelle des femmes qui le prennent. L'insertion dans l'emploi dépend de la nature et de la durée du congé : le congé parental assure une réinsertion plus facile que le

<sup>1</sup> Danielle Boyer et Benoît Céroux, *Le congé parental dans les trajectoires professionnelles féminines*, Essentiel, CNAF, n° 119, février 2012.

CLCA pris après une période d'inactivité. Le CLCA de rang 1, de courte durée, implique rarement un retrait durable du marché du travail, à l'inverse des autres congés.

Dans tous les cas, le temps partiel est favorisé, qu'il prolonge un CLCA à taux réduit ou qu'il suive un arrêt d'activité dans le cadre d'un congé à taux plein. Mais dans tous les cas également, l'effet sur les salaires est manifeste, y compris pour les congés de courte durée après un premier enfant<sup>1</sup>.

Les mères peu diplômées et/ou qui sont en situation de précarité avant le congé parental, voient leur situation professionnelle se dégrader. Les difficultés de réinsertion sont accrues après un congé long, voire l'enchaînement de plusieurs congés. S'ajoutent alors ce qui est lié aux inégalités dans l'emploi et les effets des interruptions d'activité. Les femmes dont les salaires sont faibles et dont les conditions de travail sont difficiles (temps pleins, temps courts de grande amplitude, temps de transport importants, etc.) ont plus de chances d'opter pour un congé parental : le caractère forfaitaire de la prestation, à taux plein ou à taux réduit, la rend attrayante surtout pour les mères qui ont des emplois non qualifiés donc faiblement rémunérés, pour lesquelles la garde des jeunes enfants est particulièrement coûteuse. Mais ce faisant, elles subissent une pénalisation supplémentaire lors de leur retour en emploi. La distinction temps partiel choisi/contraint a peu de sens dans ces situations d'emploi.

Les femmes diplômées ont plus de facilités à reprendre un emploi à temps complet lorsqu'elles ont réduit leur activité dans le cadre d'un congé parental.

L'organisation du temps est déterminée par le type d'entreprises, les pratiques des employeurs, les arrangements dans les couples. Lorsqu'une organisation du temps a été modifiée à l'occasion d'une naissance, elle a une forte probabilité de perdurer au-delà du congé, même si elle était considérée comme momentanée. Si elle ne perdure pas, ses effets sont néanmoins durables.

#### e) Les pères et le congé parental

Les pères bénéficiaires du Complément de libre choix d'activité sont peu nombreux : ils sont seulement un peu plus de 18 000 à percevoir cette prestation, soit 3,5 % de l'ensemble des bénéficiaires. Le recours des pères au CLCA se différencie de celui des mères par une proportion plus forte de bénéficiaires à taux partiel et une durée en moyenne plus courte de perception de la prestation.

Près de 60 % des pères bénéficiaires du CLCA (à taux plein et partiel) ont des revenus inférieurs à celui de leur conjointe avant de percevoir la prestation du CLCA. Un arbitrage financier apparaît donc guider en partie le choix du bénéficiaire<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Olivier Joseph, Ariane Pailhé, Isabelle Recotillet et Anne Solaz, *op.cite*.

<sup>2</sup> Danielle Boyer, Muriel Nicolas et Marie-José Robert, *Les pères bénéficiaires du complément de libre choix d'activité*, Essentiel, CNAF, n° 131, janvier 2013.

Une part significative des pères bénéficiaires du CLCA à temps partiel (39 %) prennent leur congé en même temps que leur conjointe. Ceci rejoint les conclusions d'autres études qui montrent que la présence des pères auprès de leurs enfants s'effectue souvent en présence de la mère et non pas de façon alternée.

Une étude qualitative auprès des pères qui ont pris un CLCA à temps partiel montre comment ces hommes s'affranchissent de la norme de l'engagement professionnel. Bien qu'ils portent sur le travail un regard distancié, ces hommes ne rompent cependant pas avec le modèle prescriptif de travail masculin. Tous conservent des perspectives de carrière et considèrent qu'il leur faudra reprendre leur activité à temps complet pour y parvenir. En conformité avec les comportements des autres pères au travail, qui tendent à minimaliser leur implication parentale, voire à la cacher, ils disent être peu prolixes sur leur lieu de travail sur leur implication paternelle<sup>1</sup>.

Une réforme du congé parental est en cours de discussion : elle vise à modifier la répartition du temps pris par chacun des parents.

### 3.3. Les trajectoires professionnelles des femmes à temps partiel

L'enquête de l'INED permet aussi d'observer les trajectoires professionnelles des femmes à temps partiel<sup>2</sup>. Valérie Ulrich a analysé les parcours des femmes de la génération 1955-1959, pour lesquelles la trajectoire professionnelle peut être suivie sur vingt-cinq années. 44 % d'entre elles ont travaillé au moins une fois à temps partiel entre 20 et 45 ans. Celles-ci ont suivi trois types de trajectoires.

Dans le premier type de trajectoire, qui a concerné 47 % des femmes ayant travaillé au moins une fois à temps partiel, l'emploi à temps complet est dominant à tous les âges. Le temps partiel est peu présent au début de la vie active, mais augmente progressivement au cours de la carrière pour concerner plus de 20 % des femmes à 45 ans. Néanmoins, seulement un tiers de celles qui ont occupé un emploi à temps partiel à un moment donné y sont restées jusqu'à 45 ans. Les autres sont en général revenues à temps complet. Le temps partiel semble donc être un état transitoire et réversible dans ce type de trajectoire. Ces femmes ont également été nombreuses à poursuivre des études entre 20 et 25 ans, ce qui suggère qu'elles sont en moyenne assez diplômées. Le chômage ou l'inactivité sont rares dans leur carrière.

Le second type de trajectoire a été suivi par 26 % des femmes. L'inactivité est très présente à tous les âges. Le chômage à chaque âge est également plus

<sup>1</sup> Danielle Boyer, *Le rapport à l'emploi des pères bénéficiaires du CLCA à temps partiel*, Informations sociales, CNAF, n° 176, 2013.

<sup>2</sup> Valérie Ulrich, *Logiques d'emplois à temps partiel et trajectoires professionnelles des femmes*, in Ariane Pailhé et Anne Solaz, *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, INED, La Découverte, 2009.

fréquent que dans la catégorie précédente. Au-delà de la trentaine, l'inactivité se réduit surtout au profit de l'emploi à temps partiel<sup>1</sup>. Du fait que le temps partiel est arrivé tardivement dans la carrière et sans doute aussi du fait que les emplois occupés présentent peu de perspectives d'obtenir un temps complet, six femmes sur dix sont encore à temps partiel à 45 ans. Contrairement au premier type de trajectoire, la logique d'« emploi partiel » pour des femmes très éloignées du marché du travail en début de vie active semble dominer ici.

Le troisième type de trajectoire concerne 27 % des femmes. L'emploi à temps complet, l'inactivité et le congé parental, assez présents en début de carrière, laissent progressivement place au temps partiel. Celui-ci augmente fortement jusqu'à 35-36 ans, âge auquel il concerne presque 80 % de la catégorie. L'entrée dans ce type d'emploi est plus massive et plus précoce que dans la catégorie précédente. À partir de 37 ans toutefois, la proportion de femmes à temps partiel diminue, alors que celle en emploi à temps complet augmente. Dans cette catégorie, le temps partiel est instable pour certaines femmes (transitions vers d'autres situations) et stable pour d'autres (plus de quatre femmes sur dix sont restées dans ce type d'emploi).

Le type de trajectoire suivie et la place qu'y occupe le temps partiel sont très liés au nombre d'enfants. Avoir au moins trois enfants augmente la probabilité de suivre une trajectoire professionnelle où l'inactivité est dominante avec retour vers l'activité par le temps partiel. Les grandes fratries sont plus rares pour les femmes ayant suivi les deux autres types de trajectoires. Les femmes avec deux enfants ont deux fois plus de chances d'être de façon dominante à temps partiel plutôt qu'à temps complet.

L'offre de travail des femmes dépend aussi de leur niveau de diplôme. Plus l'investissement scolaire est important, plus les femmes sont incitées à travailler. Les femmes ayant de faibles qualifications ont plus de chances d'avoir suivi une trajectoire de type 2 (inactivité dominante) que de type 1 (temps complet dominant).

L'offre de travail des femmes est également affectée par le revenu du conjoint, dans la mesure où les choix d'activité se prennent souvent au sein des couples. Des configurations de couples-types sont ainsi associées aux différentes trajectoires. Les femmes d'ouvriers ont plus probablement suivi des trajectoires où l'inactivité était dominante avec une reprise d'activité à temps partiel, permettant de compléter les revenus du ménage lorsque les enfants ont grandi. Les femmes de cadres et de professions intermédiaires ont plus probablement eu des parcours où le temps partiel est prédominant, l'arbitrage en faveur d'un maintien à temps partiel étant rendu possible par les revenus élevés du couple.

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de suivre une trajectoire où le temps partiel a un poids important (de type 2 ou 3) est également plus élevée

---

<sup>1</sup> Ces femmes ont 33 ans en 1992, année à partir de laquelle sont mis en place les allègements en faveur du temps partiel. Elles sont ainsi de plus en plus nombreuses à travailler à temps partiel.

dans les grandes villes. Ceci peut être lié aux différences de temps de transport selon la taille de l'unité urbaine. Les temps de trajets domicile-travail plus longs dans les grandes villes incitent sans doute de nombreuses femmes à interrompre leur activité à la naissance des enfants, pour reprendre plus tard à temps partiel ou à réduire leur temps de travail sur une bonne partie de leur carrière.

#### 3.4. Employeurs et salariés : regards croisés sur l'attribution du temps partiel

L'enquête Familles et employeurs de l'INED, déjà citée, apporte aussi des éléments d'analyse sur les regards des employeurs et des salariés concernant l'attribution du temps partiel<sup>1</sup>.

Les points de vue des salariés des établissements d'au moins 20 salariés sont assez divergents de ceux de leurs employeurs. Ils ne sont qu'un peu plus de la moitié à penser que la vie de famille compte dans l'attribution du temps partiel. Ils sont plus nombreux que les employeurs à ne pas avoir d'opinion (20 %) mais aussi plus nombreux à penser qu'elle ne compte pas (24 %). Ce résultat est en partie lié au fait que les employeurs donnent une réponse très globale concernant l'ensemble de leurs salariés alors que les salariés répondent par rapport à leur situation personnelle ou celle de leur entourage professionnel proche.

Les employeurs des établissements d'au moins 20 salariés déclarent également plus souvent que leurs salariés à temps complet que le temps partiel est accordé facilement. 47 % affirment qu'ils répondent positivement à toute demande alors que seulement 19 % des salariés à temps complet pensent qu'il suffirait de faire la demande pour l'obtenir. De même, seulement 8 % des employeurs des établissements d'au moins 20 salariés disent qu'ils n'accordent pas le temps partiel sur demande du salarié alors que 34 % des salariés à temps complet pensent qu'il serait impossible de passer à temps partiel. Cet écart vient sans doute en partie du fait que la plupart des salariés à temps complet n'ont jamais fait cette demande et répondent donc *a priori*. En outre, les employeurs ont sans doute tendance à afficher des pratiques très conciliantes avec le choix des individus en matière de temps partiel et répondent en fonction des conventions existantes dans leur établissement. Ainsi, la proportion d'employeurs déclarant accorder le temps partiel à toute demande est plus élevée dans les grands établissements où existent des accords collectifs sur le temps de travail.

Parmi les salariés, la division sexuée est aussi présente et modère les représentations. Les femmes à temps complet sont plus de la moitié à penser que le passage à temps partiel leur serait accordé sur simple demande, contre moins d'un tiers des hommes. Un quart des femmes pense néanmoins que cela leur serait refusé contre la moitié des hommes. Les femmes, qu'elles travaillent à

---

<sup>1</sup> Valérie Ulrich, *op. cite.*

temps partiel ou à temps complet, pensent également plus fréquemment que la vie de famille est prise en compte dans l'attribution du temps partiel.

#### **4. Le chômage en activité réduite**

Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sont soit sans travail (catégorie A) soit en activité réduite (catégories B et C, voir encadré 5).

Nous nous intéresserons ici aux demandeurs d'emploi des catégories B et C, puisque ces chômeurs exercent une activité involontairement réduite. Ils sont en quelque sorte à temps partiel et recherchent un emploi de plus longue durée.

##### *4.1. Une hausse importante*

Le chômage en activité réduite s'est fortement accru depuis 2008. Il avait diminué de la mi-2005 jusqu'à la crise, mais celle-ci l'a porté à des niveaux inégalés. Sur la longue période, la tendance est à la hausse, les périodes de stabilisation (début 2000-mi-2003) et de baisse (mi-2005-début 2008) ne compensant pas les phases de hausse.

Comparées aux demandes d'emploi de catégorie A, les demandes d'emploi en activité réduite sont à la fois de niveau moindre et de nature moins cyclique. Elles diminuent moins dans les périodes de reprise d'activité et, inversement, augmentent moins dans les périodes de ralentissement ou de récession. Par exemple, lors de la reprise de la fin des années 1990, les demandes d'emploi de catégorie A ont chuté alors que celles en activité réduite se sont seulement stabilisées. Lors de la reprise de 2005, ces dernières se sont repliées de 8,6 % contre 17,3 % pour la catégorie A. Lors de la récession de 2008, le nombre de chômeurs sans activité s'est accru de 63,9 % contre 44 % pour ceux qui ont une activité réduite.

Cela laisse à penser que les demandes d'emploi en activité réduite subissent une double influence : celle de la conjoncture de l'activité, mais aussi une tendance structurelle à la hausse. Ainsi, leur part dans les demandes d'emploi des personnes sans activité s'est accrue sur la longue période : un peu plus du cinquième en 1996, près de la moitié en 2013.

Parmi les demandeurs d'emploi en activité réduite, ceux qui ont une activité de longue durée (plus de 78 heures) sont les plus nombreux. L'évolution s'apparente à celle des demandes d'emploi de catégorie A (quoique de façon atténuée), sauf dans la deuxième moitié des années 1990 où le temps partiel a été favorisé par la politique publique (voir plus bas la partie spécifique sur ces politiques). Cette politique a en effet conduit à une stabilisation des demandes d'emploi de ceux qui n'ont aucune activité (tel était son objectif) et à une hausse des demandes d'emploi de ceux qui ont involontairement une activité à temps partiel.

Le nombre des demandeurs d'emploi qui ont une activité de courte durée (moins de 78 heures) est en hausse régulière, hausse nettement moins cyclique que celle des autres catégories.

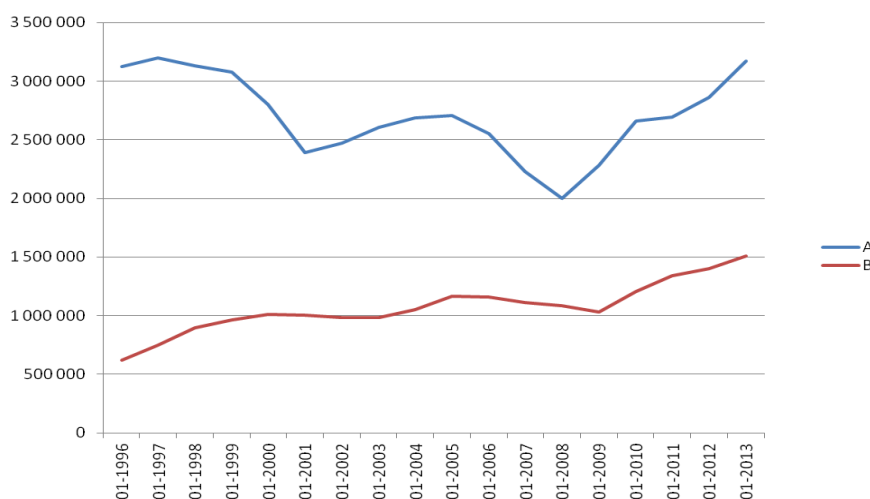
#### Encadré 5: Demandeurs d'emploi par catégories

Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi.

Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (78 heures ou moins au cours du mois).

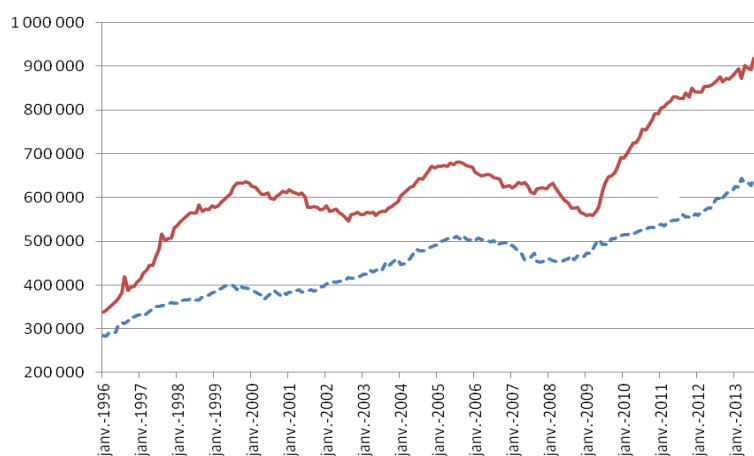
Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 heures au cours du mois).

Graphique 2: Demandes d'emploi des catégories A et B + C



Source : Pôle emploi.

Graphique 3: Demandes d'emploi des catégories B et C



Source : Pôle emploi.

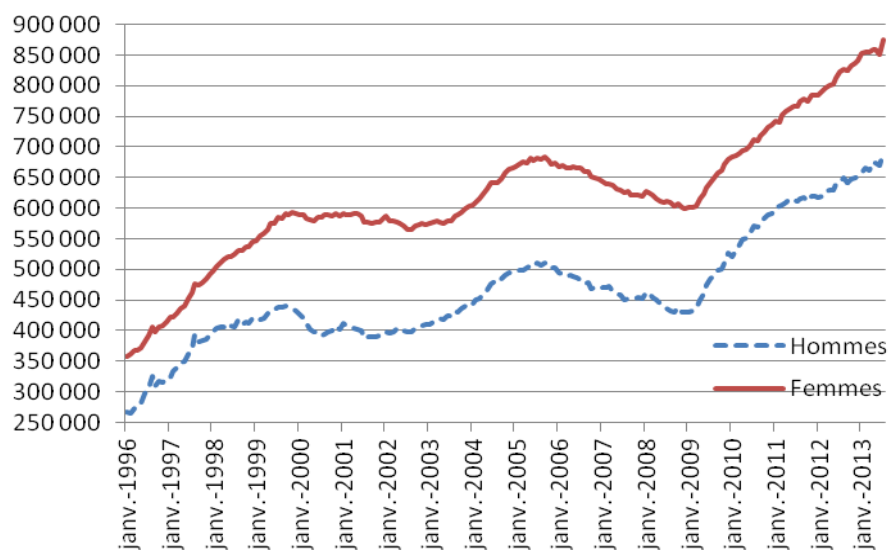
--- B  
— C

#### 4.2. Les femmes sont majoritaires

Alors que les hommes sont devenus majoritaires parmi les demandeurs d'emploi de catégorie A depuis octobre 2008, les femmes demeurent majoritaires parmi les demandeurs d'emploi en activité réduite. En longue période, l'écart a même eu tendance à s'accroître, en particulier entre la fin des années 1990 et le milieu des années 2000 (voir graphique 4). La répartition sectorielle différente des emplois occupés par les femmes et les hommes explique ces deux phénomènes.

Selon les âges, la progression la plus forte, en particulier depuis la crise, a eu lieu parmi la tranche la plus active des 25-49 ans. La hausse des demandes d'emploi en activité réduite est également notable pour les plus de 50 ans, à la fois en longue période et surtout depuis 2009 (voir graphique 5). C'est tout particulièrement vrai pour les femmes. Cela confirme ce que l'on a déjà noté concernant cette tranche d'âge, à savoir sa fragilisation sur le marché du travail, ses comportements d'activité étant en partie contraints par les politiques publiques, notamment le recul de l'âge de la retraite. Les moins de 25 ans, en comparaison, subissent des variations plus heurtées mais le niveau de fin de période est proche de celui de la fin des années 1990.

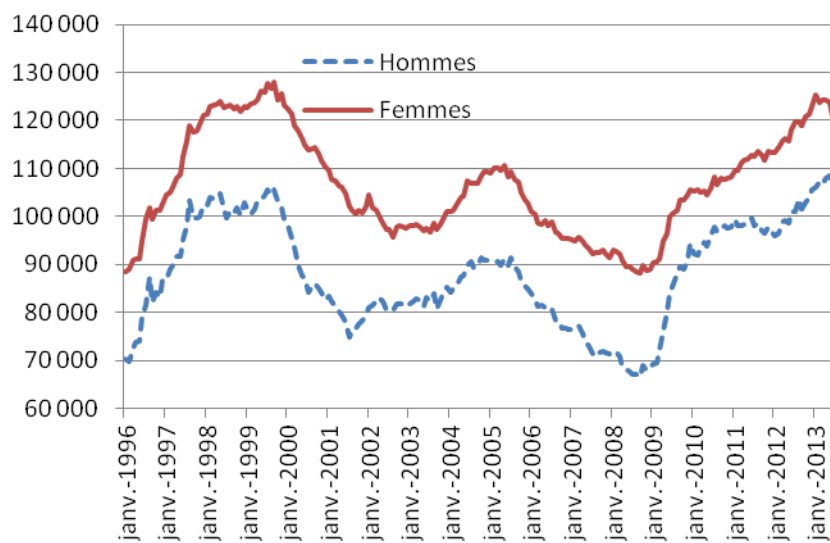
Graphique 4 : Demandes d'emploi des catégories B + C selon le sexe



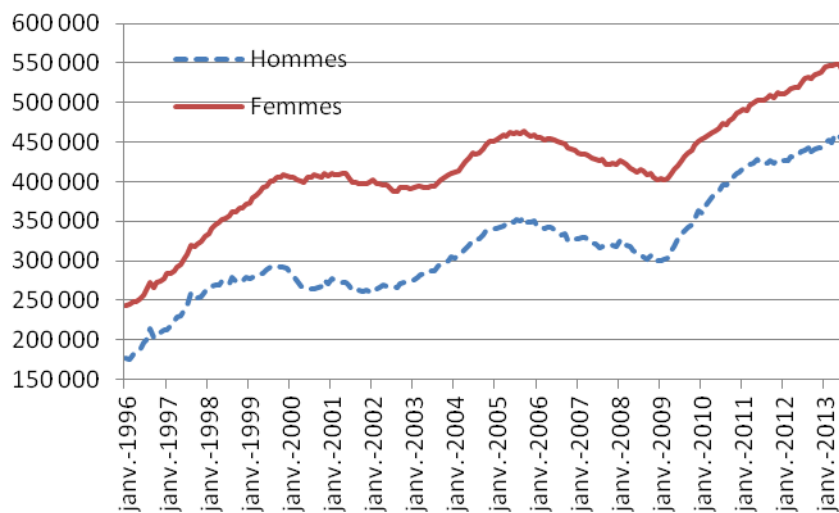
Source : Pôle emploi.

Graphique 5 : Demandes d'emploi des catégories B + C selon l'âge

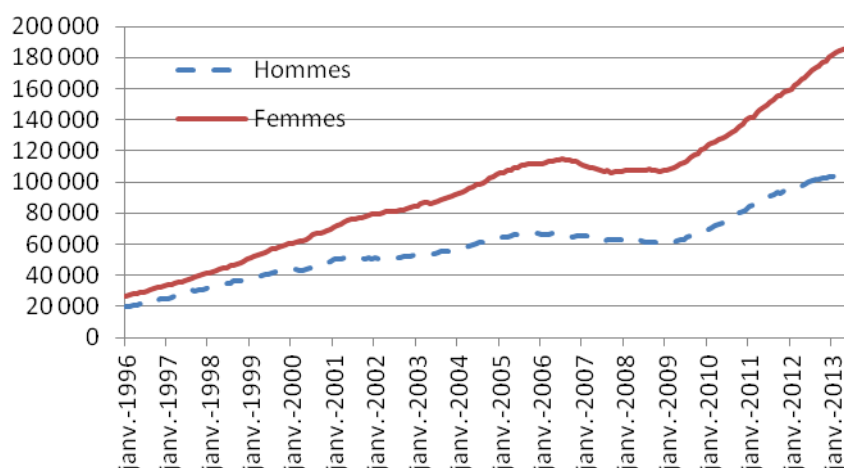
Moins de 25 ans



25-49 ans



## 50 ans et plus



Source : Pôle emploi.

L'observation de la situation de la mi-2013 confirme et précise certaines de ces caractéristiques. Les demandes d'emploi des personnes en activité réduite (1,520 million de personnes) atteignent 46,4 % des demandes d'emploi des personnes qui n'ont aucune activité. Parmi l'activité réduite, 58,7 % des personnes ont une activité de plus de 78 heures et 41,3 % de moins de 78 heures (voir tableau en annexe n° 7).

Les femmes sont surreprésentées parmi l'activité réduite. Elles sont plus nombreuses que les hommes à être dans cette situation. Les demandes d'emploi des femmes en activité réduite représentent plus de la moitié des demandes d'emploi de celles qui n'ont pas d'activité (contre moins de 40 % pour les hommes). Cette surreprésentation vaut surtout pour les courtes durées, dont elles constituent plus de 60 % des effectifs.

La majorité des demandes est constituée de personnes de 25 à 49 ans, ce qui reflète la situation démographique. La part des plus de 50 ans est proportionnellement plus élevée pour les courtes durées d'activité ; mais que les durées soient courtes ou longues, la situation des femmes est plus défavorable que celle des hommes dans cette tranche d'âge. Parmi les jeunes également, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être en situation d'activité réduite, quelle que soit la durée.

#### 4.3. La discontinuité des trajectoires

Les demandes d'emploi en activité réduite ne sont qu'une composante du temps partiel, et même du temps partiel contraint. Toutes les personnes qui sont à temps partiel involontaire ne s'inscrivent pas à Pôle emploi, ou s'inscrivent temporairement. L'absence de perspective de trouver un emploi complémentaire

dans une période de marché du travail dégradé et/ou les règles d'indemnisation (le cumul d'un revenu professionnel et d'une indemnité chômage est limité dans le temps) l'expliquent.

Les demandeurs d'emploi en activité réduite font sans doute partie des temps partiels les plus précaires. La question des trajectoires est donc importante. Certains basculent vers l'inactivité (le plus souvent des femmes), d'autres restent au chômage, d'autres enfin trouvent un emploi, stable ou temporaire. Seul le suivi de parcours individuels permettrait d'analyser les devenir des demandeurs d'emplois en activité réduite vers l'insertion, le maintien en demande d'emploi ou le retrait d'activité.

On a déjà souligné plus haut, en se fondant sur les analyses de la Dares et de l'enquête Emploi de l'Insee, que les salariés qui travaillent à temps partiel faute d'avoir trouvé un temps complet sont plus souvent que les autres en CDD, en intérim et en contrats aidés, et qu'ils sont plus exposés au risque de chômage<sup>1</sup>. L'instabilité des trajectoires est donc manifeste.

Une analyse des demandes d'emploi en activité réduite en 2011 a été effectuée par Pôle emploi<sup>2</sup>. Elle montre que parmi les 7,2 millions de personnes ayant été au moins une fois inscrites comme demandeur d'emploi sur les listes de Pôle emploi, 3,3 millions ont exercé de l'activité réduite, c'est-à-dire ont travaillé au moins une heure dans le mois.

2,4 millions de demandeurs d'emploi en activité réduite étaient présents au moins six mois au chômage, et 1,2 million ont été inscrits toute l'année. Parmi ces derniers, 6 % ont exercé une activité réduite durant un seul mois, alors que 25 % l'ont exercée au cours des douze mois de l'année.

D'une semaine (pour 13 % des demandeurs d'emploi) à l'équivalent d'un temps plein (pour 8 % d'entre eux), la durée mensuelle de l'activité a été en moyenne 89 heures de travail, répartis sur 6,3 mois, pour un gain mensuel de 1 054 euros. Le volume d'heures et le gain mensuels des hommes (94 heures et 1 170 euros) étaient supérieurs à ceux des femmes (84 heures et 950 euros).

La discontinuité des trajectoires et les ruptures de parcours caractérisent cette population.

#### C - LES POLITIQUES PUBLIQUES : DES OBJECTIFS MULTIPLES PARTIELLEMENT CONTRADICTOIRES ?

De nombreuses politiques publiques ont un impact sur le travail à temps partiel : les politiques générales concernant la durée du temps plein, les politiques de protection sociale - par exemple celles qui concernent la précarité et la pauvreté, celles qui mettent sous conditions de ressources certaines prestations -, les politiques fiscales - par exemple les modes d'imposition des couples -, les

<sup>1</sup> Mathilde Pak, *Le travail à temps partiel*, Synthèse Stat, Dares, n° 4 juin 2013.

<sup>2</sup> Guillaume Delvaux et Edita Jasaroski, *Repères et Analyses*, Pôle emploi, n° 45, juin 2012.

politiques d'emplois aidés, les politiques familiales - par exemple le congé parental à temps partiel -, etc.

Nous aborderons dans cette partie les politiques qui ont influencé l'évolution générale du travail à temps partiel sur la longue période. D'abord celles qui ont favorisé le travail à temps partiel des femmes dans les années 1970, puis les politiques d'incitations financières au temps partiel dans les années 1990. Les mesures particulières ou les dispositifs spécifiques seront décrits dans les deuxième et troisième parties de ce rapport.

### **1. Les politiques dites de « conciliation » : l'inscription du temps partiel dans la loi**

Les années 1970 marquent un tournant dans les politiques publiques. Certes le travail à temps partiel ne date pas de cette décennie : il était bien antérieur et s'était développé par exemple dans le commerce, en particulier dans les grands magasins, où du personnel - en majorité des femmes - faisait des « extras » lors des pics d'activité. Leur statut d'emploi différait de celui du personnel à temps plein.

Les années 1970 marquent un tournant, par l'inscription du temps partiel dans la loi : celle du 19 juin 1970 prévoit des possibilités de travail à mi-temps dans la Fonction publique dans certains cas (enfants en bas âge, etc.), celle du 27 décembre 1973 concerne le secteur privé et définit aussi les cas d'application<sup>1</sup>.

Ces politiques marquent le passage de la politique familiale d'après-guerre, fondée sur un modèle de division sexuelle du travail (père actif à temps plein/mère au foyer) à une nouvelle politique, au confluent de la politique familiale et de la politique de l'emploi. Elle définit des formes réduites d'activité des femmes sans pour autant remettre en question le modèle général d'activité. Cette nouvelle politique est marquée par de nombreuses ambivalences, entre certains dispositifs favorisant le développement des crèches, et d'autres qui encouragent les femmes à se retirer plus ou moins durablement du marché du travail pendant les premières années des enfants (mise en place du congé parental)<sup>2</sup>.

C'est au nom de la « conciliation » travail-famille que sont définies les conditions du travail à temps partiel dans ces années 1970.

Cette période correspond à celle de l'insertion croissante dans l'emploi des femmes de la génération du baby-boom, qui veulent ainsi assurer leur autonomie financière et leur indépendance.

---

<sup>1</sup> Monique Meron et Margaret Maruani, *Un siècle de travail des femmes en France, 1901-2011*, Editions La Découverte, octobre 2012.

<sup>2</sup> Anne Revillard, *Quelle politique pour les mères en emploi ? Le Comité du travail féminin et la conciliation travail-famille dans les années 1970*, in Chantal Nicole-Drancourt (dir.), *Conciliation travail-famille : attention travaux !*, L'Harmattan, 2009.

C'est aussi la période de la mise en place d'instances étatiques concernant la « condition féminine » : secrétariat d'État la condition féminine en 1974 (Françoise Giroud), puis délégations entre 1976 et 1978, puis ministère en 1978 (Monique Pelletier). Depuis 1965 existait un Comité du travail féminin, créé au sein du ministère du Travail, chargé d'une mission d'étude et de conseil sur les questions relatives à l'activité professionnelle des femmes.

La question de la conciliation entre travail des femmes et tâches familiales est au cœur des préoccupations. Il s'agit de s'intéresser « aux problèmes de la travailleuse ayant des responsabilités familiales », d'« harmoniser » la vie familiale et professionnelle.

Cela conduit à la suppression de l'Allocation de salaire unique, à la mise en place d'un congé parental de deux ans sans solde et au développement du travail à temps partiel.

Le travail à temps partiel est donc un outil de la politique familiale : en imposant la possibilité de travailler à temps partiel et en protégeant cette forme d'emploi, il s'agit d'« améliorer la vie des familles ». Il devient une « norme, sociale et juridique, afin de le mieux faire accepter et reconnaître, en particulier des femmes »<sup>1</sup>.

De nombreux débats ont eu lieu à cette époque, au sein même des structures étatiques<sup>2</sup>, au sein des syndicats et avec les associations féministes. Alors que l'intégration des femmes au marché du travail s'opérait, en France plus qu'ailleurs, par le temps plein, la promotion du temps partiel faisait craindre que soient créés de nouveaux motifs de discrimination et que s'opère une segmentation du marché du travail entre les femmes et les hommes.

## 2. Les politiques d'incitations au temps partiel dans les années 1990

### 2.1. Des incitations financières au recours à temps partiel

La politique économique menée au début des années 1990 a favorisé le travail à temps partiel dans un objectif de réduction du chômage, alors que celui-ci s'était fortement accru. On n'est donc plus dans une optique de « conciliation » comme dans les années 1970, mais dans une logique économique de réduction du chômage, dont la baisse de la durée du travail (en particulier individuelle durant cette période) apparaissait comme un instrument.

L'accélération du recours au temps partiel depuis 1992 découle en effet en grande partie des incitations financières adoptées. Le 1<sup>er</sup> septembre 1992 a été instauré un abattement forfaitaire de 30 % des cotisations employeurs. Il a été limité aux contrats de travail à durée indéterminée, quel que soit le niveau de la

<sup>1</sup> Sylvie Schweitzer, *Les femmes ont toujours travaillé: une histoire du travail des femmes aux XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles*, Odile Jacob, 2002.

<sup>2</sup> Sandrine Dauphin, *L'Etat et les droits des femmes. Des institutions au service de l'égalité ?*, Presses universitaires de Rennes, 2010.

rémunération. Il pouvait s'agir d'embauches nouvelles ou de transformations de postes à temps plein en postes à temps partiel.

Le dispositif a été modifié à deux reprises (janvier 1993 et avril 1994). Le taux d'abattement des cotisations dues au titre de la Sécurité sociale a été de 30 % entre septembre 1992 et décembre 1992, de 50 % entre janvier 1993 et avril 1994, et à nouveau de 30 % à partir du 8 avril 1994. L'allègement portait sur une plage de durée qui a varié au cours des années.

De plus, les allègements de charges sur les bas salaires mis en œuvre en 1993 dans le cadre de la loi quinquennale, la réduction dégressive décidée lors du collectif budgétaire de l'été 1995 et la fusion de ces deux dispositifs au 1<sup>er</sup> octobre 1996 comportaient tous des encouragements au temps partiel.

Ces allègements de charges étaient en effet effectués sur la base d'un plafond de salaire mensuel, indépendamment de la durée du travail, et étaient cumulables avec l'abattement forfaitaire. Lorsqu'il y avait cumul, la réduction du coût salarial pour les emplois à temps partiel était importante. Le 1<sup>er</sup> octobre 1996, le taux de réduction du coût salarial était de 12,4 % sans cumul et de 18,6 % en cas de cumul avec l'abattement temps partiel, pour toute rémunération mensuelle inférieure ou égale au SMIC.

Au total, le cumul des allègements de charge sur les bas salaires et de l'abattement forfaitaire a conduit à une forte réduction du coût du travail pour un temps partiel. Il a été réduit de 20 points pour les travailleurs à temps partiel rémunérés au SMIC horaire, dont les trois-quarts correspondent à l'allègement de charges sur les bas salaires et le solde à l'abattement forfaitaire.

Durant cette période, la politique économique d'incitations financières au travail à temps partiel a porté ses fruits : le temps partiel s'est développé. Ce faisant, elle a favorisé principalement le temps partiel des femmes (ce qui n'était pas son objectif), comme on l'a vu sur les évolutions de longue période.

## *2.2. Le retour à la neutralité*

A la charnière des années 1990 et 2000, les politiques publiques d'exonérations sont devenues neutres à l'égard du temps partiel.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1998, le mécanisme de baisse des charges patronales sur les bas salaires a été proratisé : le montant de la réduction a été calculé au prorata du nombre d'heures rémunérées. Ainsi, la ristourne sur le coût du travail est passée de 12,4 % à 6,2 % pour une personne à mi-temps percevant un SMIC mensuel.

L'abattement des cotisations sociales pour les nouveaux contrats à temps partiel a été supprimé par la loi de janvier 2000 (loi de réduction générale du temps de travail, Aubry II), pour l'embauche de salariés à temps partiel intervenant à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001 pour les entreprises de plus de 20 salariés, du 1<sup>er</sup> janvier 2003 pour les autres. La loi n'était donc plus incitative.

Les exonérations de charges en faveur du temps partiel ont ensuite pris fin en 2002, sous l'effet de la loi sur la réduction du temps de travail.

Enfin, l'allègement bas salaires de 2003 (dit : Fillon) a été basé sur la rémunération horaire et non plus mensuelle. Il est donc neutre à l'égard du temps de travail (hormis le fait que les temps partiels sont plus fréquemment à bas salaire horaire que les temps pleins).

Le tassement des créations d'emplois à temps partiel consécutif à la fin des mesures d'incitations a conduit à un recul de la part du temps partiel dans l'emploi. Mais celui-ci fut passager. Les évolutions ultérieures tiennent à d'autres facteurs que ceux relevant de la politique publique, du moins directement.

## D - COMPARAISONS INTERNATIONALES

### 1. Le temps partiel dans les pays de l'OCDE

L'OCDE, dans sa livraison des Perspectives de l'emploi de 2010, *Sortir de la crise de l'emploi*<sup>1</sup>, a étudié spécifiquement le temps partiel, en posant la question : « *Le temps partiel : une bonne option ?* ».

#### 1.1. Evolutions et caractéristiques du temps partiel

Se fondant principalement sur les données disponibles jusqu'en 2007, l'analyse permet d'apprécier l'évolution et les caractéristiques du temps partiel avant la crise. L'emploi à temps partiel représentait 15,2 % de l'emploi total en moyenne en 2007. Ce pourcentage atteignait 7,5 pour les hommes et 25,3 pour les femmes, qui représentaient 72,1 % de l'emploi à temps partiel.

La part dans l'emploi était plus élevée qu'en moyenne aux Pays-Bas, en Suisse, en Australie, au Royaume-Uni, en Allemagne et en Nouvelle-Zélande.

Dans la majorité des pays, plus de la moitié des travailleurs à temps partiel étaient des femmes d'âge très actif (25-54 ans) : cette part atteignait 55,6 % en moyenne dans l'OCDE. La part des hommes d'âge très actif était bien plus faible (13,4 %). Celle des travailleurs âgés atteignait 18,8 %. Enfin, les jeunes représentaient également une part non négligeable du travail à temps partiel (12,1 % en moyenne), tout particulièrement dans un certain nombre de pays où le taux d'emploi des étudiants était relativement élevé.

La composition démographique du travail à temps partiel a évolué au cours de la décennie 1997-2007, avec une augmentation de la part de travailleurs âgés (+ 3,9 points) et dans une moindre mesure des jeunes (+ 0,4 point, tandis que baissent celles des femmes (- 2,9 points) et des hommes (- 1,4 point) d'âge très actif. Dans tous les pays (sauf la Grèce) la part des travailleurs âgés s'est accrue, mais la situation est plus diversifiée pour les autres groupes.

---

<sup>1</sup> *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 : sortir de la crise de l'emploi*, OCDE 2010.

Tableau 13 : Répartition par âge du temps partiel dans les pays de l'OCDE

	En % et en points			
	Jeunes (20-24 ans)	Hommes d'âge très actif	Femmes d'âge très actif	Seniors
<b>OCDE</b>				
Part dans l'emploi en 2007 (en %)	12,1	13,4	55,6	18,8
Variation 1997-2007 (en points)	0,4	- 1,4	- 2,9	3,9
<b>France</b>				
Part dans l'emploi en 2007 (en %)	10,1	13,0	63,4	13,6
Variation 1997-2007 (en points)	- 0,2	- 2,0	- 0,6	2,8

Note : âge très actif : 25 à 54 ans.

Lecture : les jeunes de 20 à 24 ans représentent 12,1 % des effectifs à temps partiel ; cette proportion s'est accrue de 0,4 point entre 2007 et 2011.

Source : base de données de l'OCDE sur les statistiques du marché du travail.

La forte croissance de l'emploi à temps partiel observée dans de nombreux pays de l'OCDE au cours des années 1980 et au début des années 1990 s'est poursuivie, ou du moins ne s'est pas inversée, dans les dix années qui ont précédé la crise économique actuelle. La croissance la plus forte a été enregistrée aux Pays-Bas, en Autriche, en Italie, en Allemagne et en Irlande, autant de pays qui affichaient déjà un niveau moyen ou élevé de travail à temps partiel à la fin des années 1990.

### 1.2. Les effets de la crise

Une analyse a été réalisée par l'OCDE sur les premiers effets de la crise. L'OCDE souligne que la part de l'emploi à temps partiel varie tout au long du cycle économique. Elle tend notamment à progresser en période de fléchissement de l'activité économique. Les employeurs sont incités à réduire le temps de travail et à limiter l'embauche à temps plein alors que dans les ménages, les deuxièmes apporteurs de revenus (généralement caractérisés par une plus forte propension au travail à temps partiel) sont conduits à intégrer le marché du travail pour compléter les revenus.

Les politiques visant à encourager les entreprises à réduire le temps de travail en période de ralentissement économique plutôt que de licencier des salariés jouent un rôle dans la hausse du nombre de salariés employés à temps partiel.

Les précédentes récessions ont montré que l'emploi à temps partiel non désiré est plus sensible aux conditions économiques que le travail à temps partiel volontaire, ce qui laisse à penser que les facteurs liés à la demande de travail sont prédominants en période de récession. Lors du ralentissement de 2008, la part des salariés travaillant moins de 30 heures par semaine a augmenté dans plus de la moitié des pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles.

Cette progression est en grande partie non souhaitée et s'explique soit par une hausse du nombre de travailleurs à temps plein contraints de réduire temporairement leur temps de travail, soit par une augmentation du nombre de travailleurs embauchés à temps partiel mais qui préféreraient un emploi à temps plein. Mais selon l'OCDE *« l'impact de la réduction du temps de travail opérée au cours de la récession sur les indicateurs « standards » d'emploi à temps partiel devrait être plus modeste. En effet, la base de données de l'OCDE, ainsi que la plupart des enquêtes nationales sur la population active, identifient les travailleurs à temps partiel en fonction de leurs heures de travail habituelles déclarées et non réelles. Dans ces conditions, les individus qui travaillent généralement à plein temps mais dont le temps de travail a été réduit en raison du ralentissement économique ne sont pas considérés comme des travailleurs à temps partiel. Le ralentissement économique actuel ne devrait donc avoir qu'une incidence limitée sur la part de l'emploi à temps partiel, telle que mesurée par les indicateurs « standards » »*. Il en irait sans doute autrement si l'emploi à temps partiel était considéré *largo sensu* c'est-à-dire en intégrant les diminutions temporaires d'horaires de travail du fait de la crise.

### 1.3. Les effets des législations

L'OCDE s'interroge par ailleurs sur l'effet des législations. Depuis le début des années 1990, la plupart des pays de l'OCDE ont adopté de nouvelles législations visant à encourager l'emploi à temps partiel de qualité et à diminuer l'emploi à temps partiel non désiré, en utilisant les moyens suivants :

- imposer une rémunération et des conditions de travail comparables pour les travailleurs à temps partiel et à temps plein ;
- autoriser une réduction du temps de travail pour les travailleurs à temps plein dans certaines circonstances ;
- accorder aux individus travaillant déjà à temps partiel un traitement préférentiel pour les embauches à temps plein.

Ces réformes ont principalement été motivées par les accords internationaux sur le travail à temps partiel, notamment la Directive européenne sur le travail à temps partiel (1997), ainsi que la Convention C156 et la Recommandation R182 de l'OIT concernant le travail à temps partiel (1994). Dans la plupart des pays, les travailleurs à temps partiel doivent bénéficier de la même rémunération et des mêmes conditions de travail contractuelles que les travailleurs à plein temps, au prorata. D'une manière générale, ces « obligations d'égalité de traitement » ont été adoptées dans les années 1990 et au début des années 2000. Mais, selon l'OCDE, il n'existe pas de relation clairement établie entre la générosité des législations octroyant aux salariés la possibilité de travailler à temps partiel et l'incidence du travail à temps partiel.

#### *1.4. La qualité des temps partiels*

L'OCDE s'interroge sur la qualité des emplois à temps partiel, comparée aux temps pleins. La qualité est définie par les critères suivants : rémunération, temps de travail, sécurité de l'emploi, satisfaction sur le plan professionnel, évolution professionnelle, formation, compétences, conditions d'hygiène et de sécurité, égalité hommes-femmes, nature de l'emploi, affiliation aux organisations syndicales et équilibre entre vie professionnelle et vie de famille.

L'analyse fait apparaître que les travailleurs à temps partiel tendent à percevoir un salaire horaire inférieur à celui des travailleurs à temps plein, même en tenant compte de leurs différentes caractéristiques personnelles et professionnelles.

Les travailleurs à temps partiel se trouvent également dans une situation plus défavorable lorsque l'on considère les facteurs qui déterminent le potentiel de revenus futurs, comme la formation, l'évolution professionnelle et l'affiliation à une organisation syndicale, et bénéficient d'une sécurité de l'emploi moindre que les travailleurs à temps plein, principalement en raison du fait qu'ils sont plus nombreux à être titulaires de contrats à durée déterminée. Du côté positif, les travailleurs à temps partiel tendent à bénéficier d'un aménagement du temps de travail équivalent ou meilleur que celui de leurs homologues à temps plein. Par ailleurs, leur durée hebdomadaire de travail inférieure leur confère des avantages en termes de santé/sécurité et de stress au travail.

Plus généralement, toujours selon l'OCDE, l'existence de différentiels compensatoires pour le travail à temps partiel ne doit pas conduire les responsables de l'action publique à se désintéresser de la question de la qualité des emplois à temps partiel. De nombreux travailleurs acceptent un temps partiel en raison de contraintes temporaires liées à leurs responsabilités familiales, à leurs études ou à une maladie. Ils peuvent être prêts à gagner moins pour obtenir plus de flexibilité au niveau de l'aménagement de leur temps de travail, pour travailler moins et pour parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée à court terme. Et s'ils estiment que le temps partiel est une situation temporaire, la réduction éventuelle de leurs revenus futurs - conséquence de perspectives d'évolution plus limitées ou d'opportunités de formation restreintes - peut leur apparaître comme une question de second ordre. Cependant, nombre de salariés travaillent pendant une grande partie de leur carrière à temps partiel, accumulant et amplifiant ainsi les effets d'une diminution du salaire et du temps de travail.

#### *1.5. Temps partiel et pauvreté*

L'OCDE s'attache enfin au lien entre temps partiel et pauvreté. En moyenne, les travailleurs à temps partiel sont confrontés à un taux de pauvreté (revenu inférieur à la moitié du revenu disponible médian) plus de deux fois supérieur à celui observé chez les salariés à temps complet. L'accès aux

allocations-chômage dépend, dans certains pays, de la durée d'emploi et/ou d'un seuil minimum d'heures travaillées ou de revenus.

Mais bien évidemment, le risque de pauvreté est lié à la composition du ménage. La mesure de la pauvreté dépend de la prise en compte de l'individu ou du ménage. Cette discussion dépasse le cadre de ce rapport.

*1.6. Le travail à temps partiel peut-il aider à mobiliser les groupes actuellement sous-représentés sur le marché du travail selon l'OCDE ?*

Enfin, l'OCDE analyse la question des transitions entre temps partiel, temps plein et inactivité. L'organisation souligne que certains travailleurs ne travailleraient pas du tout s'ils n'avaient pas la possibilité de le faire à temps partiel. Cela étant, la pénalisation induite par le travail à temps partiel en termes de perspectives d'évolution professionnelle pourrait elle-même dégrader les liens avec le marché du travail et limiter les perspectives d'emploi à plein temps.

Si la possibilité de l'emploi à temps partiel de qualité peut apporter une solution à l'arbitrage entre inactivité et emploi, elle peut également aboutir à un second arbitrage, entre travail à temps partiel et travail à plein temps tout au long de la carrière professionnelle. L'arbitrage dépend des catégories démographiques : jeunes, femmes d'âge actif, salariés âgés. Il dépend aussi des conditions sociales générales, par exemple le coût et la disponibilité des services de gardes d'enfants.

Mais, toujours selon l'OCDE, si pour de nombreux travailleurs le choix du temps partiel est motivé par des contraintes extérieures de nature temporaire et propres à chaque groupe démographique, et qu'il tend donc à évoluer au cours de la vie active (suggérant que l'emploi à temps partiel correspondrait à un état transitoire sur le marché du travail), l'absence relative de perspectives d'évolution professionnelle liée à l'emploi à temps partiel risque de rendre plus difficiles les transitions vers l'emploi à plein temps. En outre, le cadre institutionnel qui régit le fonctionnement du marché du travail dans chaque pays peut affecter les transitions entre emploi à temps partiel et emploi à plein temps. Celles-ci sont de fait relativement rares.

Les probabilités de transition d'un emploi à temps partiel vers un emploi à plein temps ou vers l'inactivité dépendent également des caractéristiques individuelles des travailleurs. Il apparaît en effet que le fait d'avoir de jeunes enfants, de vivre en couple et d'avoir un faible niveau de formation réduit la probabilité de passer à un emploi à plein temps, surtout pour les femmes, et accroît la probabilité de sortir de l'emploi, par comparaison avec la probabilité de rester dans l'emploi à temps partiel. Toutes choses égales par ailleurs, les personnes travaillant à temps partiel qui vivent dans un ménage à faible niveau de revenu disponible sont davantage susceptibles de sortir de l'activité plutôt que de

rester en emploi, qu'il s'agisse d'emploi à temps partiel ou d'emploi à plein temps.

Par conséquent, pour les catégories les plus défavorisées, le fait de travailler à temps partiel non seulement ne semble pas jouer le rôle de tremplin vers un emploi à plein temps et vers une plus grande autonomie économique, mais n'aide pas toujours à maintenir le lien avec le marché du travail.

On le voit, le point de vue de l'OCDE sur le rôle joué par le travail à temps partiel dans la promotion de la participation au marché du travail est contrasté.

### *1.7. Enseignements pour l'action publique*

L'OCDE tire de ces observations plusieurs enseignements pour l'action publique.

Dans le contexte du vieillissement de la population, encourager le travail à temps partiel reste un objectif pour les pouvoirs publics dans de nombreux pays, pour permettre aux jeunes d'acquérir une expérience sur le marché du travail tout en poursuivant des études, permettre aux parents de concilier activité professionnelle et responsabilités familiales et permettre aux travailleurs seniors de s'orienter progressivement vers la retraite.

Mais les pouvoirs publics doivent veiller à ce que le travail à temps partiel intervienne dans un contexte, en particulier du point de vue des systèmes de prélèvements et de prestations, au sein desquels il n'y a pas de mécanismes désincitatifs susceptibles de freiner la reprise d'un emploi à plein temps.

Du point de vue de la cohérence des politiques, il pourrait devenir difficile d'encourager le travail à temps partiel chez les femmes d'âge très actif sans incitations à reprendre un emploi à plein temps et, dans le même temps, de réformer les systèmes de pension pour maintenir les travailleurs dans l'emploi jusqu'à un âge plus avancé. En effet, dans la mesure où les transferts sociaux indexés sur les revenus salariaux tendent à subventionner l'emploi à temps partiel, il pourrait y avoir un dilemme entre le bien-être individuel des travailleurs à temps partiel et le bien-être collectif de sociétés vieillissantes au sein desquelles les dépenses sociales tendent à augmenter de façon substantielle.

S'il est important qu'il n'y ait pas de barrières à l'accès au travail à temps partiel pour les individus qui valorisent fortement des horaires de travail plus courts dans leur équilibre entre travail et vie de famille, il est également crucial d'éliminer les barrières qui peuvent exister en matière de transition du temps partiel vers le temps plein. Il conviendrait aussi, selon l'OCDE, de mieux évaluer les réglementations visant à améliorer la qualité des emplois à temps partiel, car on ne sait pas grand-chose de leur efficacité, ni si elles risquent d'avoir des effets négatifs imprévus sur l'embauche des travailleurs à temps partiel.

## 2. Le temps partiel dans les pays de l'Union européenne

Le temps partiel représente 19,5 % de l'emploi en 2011 dans l'UE 27 et 20,9 % dans la zone euro. Ces taux sont respectivement de 32,1 % pour les femmes et 9,0 % pour les hommes dans l'UE 27, et 35,5 % pour les femmes et 8,9 % pour les hommes dans la zone euro.

On retrouve donc là des caractéristiques moyennes décrites pour la France : un temps partiel qui représente environ un cinquième de l'emploi, et une différenciation importante entre les femmes et les hommes : le rapport est proche de 1 à 4 en Europe, un peu plus élevé qu'en France.

Trois caractéristiques principales peuvent être dégagées : une progression régulière du temps partiel depuis le début des années 2000, de profondes différences selon les pays et entre les sexes.

### 2.1. Une progression régulière du temps partiel depuis le début des années 2000

Dans l'UE 27, le temps partiel représentait 16 % de l'emploi en 2000. La progression atteint donc 3,5 points en dix ans. Elle fut régulière, mais une accélération s'est produite entre 2008 et 2011. La Commission européenne, dans son rapport *Employment and Social Developments in Europe 2012*<sup>1</sup> souligne que l'emploi à temps partiel a participé à l'expansion de l'emploi dans les premières années 2000, et que sa croissance s'est poursuivie lors de la crise. Alors que l'emploi à temps plein s'est contracté de 6,2 millions, le nombre d'emplois à temps partiel s'est accru de 1,1 million. Cette tendance a affecté les adultes hommes et femmes, tandis que les jeunes ont subi des pertes d'emplois tant à temps plein qu'à temps partiel.

Environ 94 % des 632 000 emplois créés en 2011 pour les 15-64 ans ont été des contrats à temps partiel.

La Commission souligne que la crise n'a pas significativement accru la part du temps partiel involontaire, en moyenne. Dans les pays où cette part décline, cela pourrait être interprété comme un signe du fait que la dégradation des conditions générales de l'emploi conduit certains salariés à accepter des emplois à temps partiel comme une opportunité. Dans les pays où la situation de l'emploi s'est gravement dégradée, comme la Grèce, la part de l'emploi involontairement à temps partiel s'est accrue. Le sous-emploi n'est pas considéré comme une situation acceptable. La conclusion serait alors de considérer que la montée du temps partiel n'est pas mieux acceptée par les salariés, en tout cas pas par les jeunes, qui ont été les premiers et les plus atteints par l'expansion de ce type d'organisation du travail dans la période récente.

---

<sup>1</sup> *European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Directorate A, Manuscript completed in november 2012.*

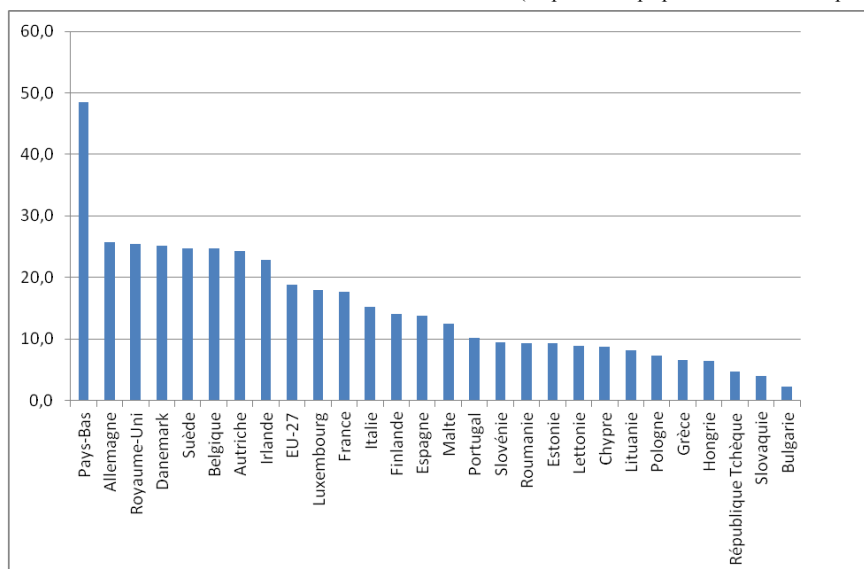
La Commission analyse en parallèle l'évolution des contrats temporaires, qui ont joué un rôle d'ajustement dans la crise. La part des salariés employés sous ce type de contrats avait augmenté entre 2000 et 2007. Elle a reculé depuis 2008. Les jeunes sont surreprésentés dans ce type de contrats.

La Commission conclut que la flexibilité interne, avec les contrats temporaires, le travail à temps partiel et les bas salaires, a évité une dégradation plus intense des marchés du travail de certains pays, mais qu'en même temps elle a accru le phénomène de pauvreté en emploi en Europe, 8,4% des salariés vivant en dessous du seuil de pauvreté. Les femmes sont davantage confrontées au risque de pauvreté et d'exclusion que les hommes.

## 2.2. De fortes différences selon les pays

La part du temps partiel dans l'emploi varie de façon considérable selon les pays de l'UE27 : elle atteint 48,5 % aux Pays-Bas et 2,2 % en Bulgarie, aux deux extrêmes. On distingue plusieurs groupes de pays : ceux où le taux de temps partiel avoisine 25 % : les pays scandinaves, l'Allemagne et l'Autriche. Ceux où il est compris entre 10 et 20 % : la France et plusieurs pays d'Europe du Sud. Enfin, ceux où il est inférieur à 10 % : pour l'essentiel les pays d'Europe centrale et la Grèce (graphique 6).

Graphique 6: Taux de temps partiel dans les pays de l'Union européenne en 2011  
(emploi à temps partiel en % de l'emploi)

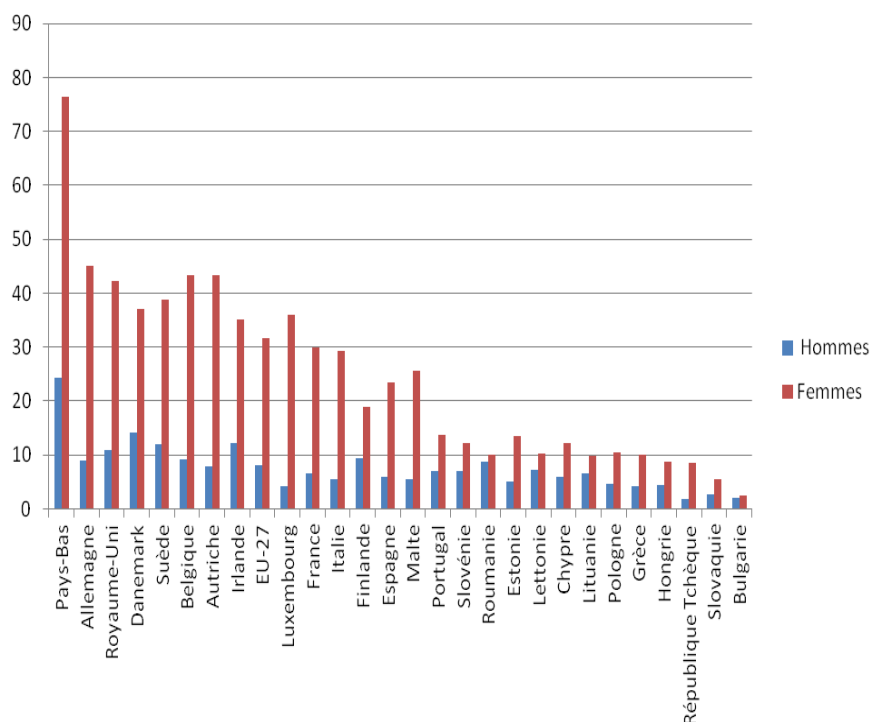


Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail.

Les emplois à temps partiel sont principalement occupés par les femmes. Aux Pays-Bas le taux d'emploi à temps partiel des femmes atteint même 76,7 % (graphique 7). La part du temps partiel dans l'emploi des hommes est partout minoritaire, mais dans plusieurs pays il dépasse 10 %. Au cours de la décennie 2001-2011, le taux de temps partiel a augmenté de 3,5 points pour les femmes et de 2,4 points pour les hommes dans l'UE27 (respectivement 5,4 points et 3,5 points dans la zone euro).

Graphique 7 : Taux de temps partiel dans les pays de l'Union européenne en 2011

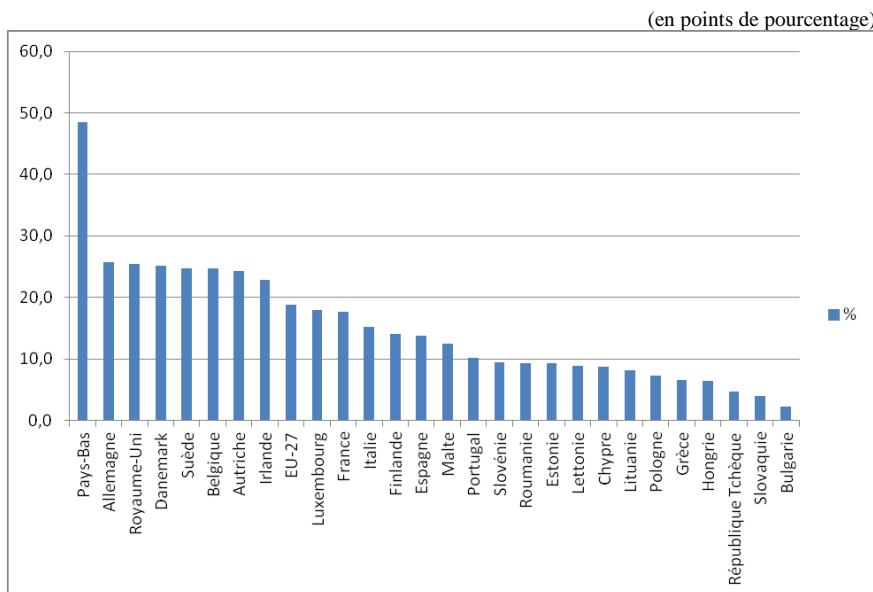
(emploi à temps partiel en % de l'emploi)



Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail.

L'écart entre les femmes et les hommes est en moyenne de 23,5 points dans l'UE 27, comme en France. Dans la plupart des pays scandinaves, d'Europe continentale et au Royaume-Uni, il dépasse 20 points. Dans la plupart des pays d'Europe centrale et en Grèce, il est inférieur à 10 points (graphique 8).

Graphique 8 : Ecart des taux de temps partiel entre les femmes et les hommes dans les pays de l'Union européenne en 2011



Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail.

La Fondation de Dublin<sup>1</sup> souligne, dans son rapport de 2012, le développement du temps partiel, les écarts entre pays et la différence des objectifs poursuivis. De 17 % de l'emploi en 1991 dans l'UE à 12 pays, le temps partiel représente 27 % de l'emploi en 2010 sur le même champ géographique. Dans les secteurs de l'éducation, de la santé, des services sociaux, du commerce et des autres services, 38 % de l'emploi est à temps partiel. Ce sont principalement les salariés non qualifiés qui sont concernés.

En général, le temps partiel consiste en une réduction du temps quotidien (78 % des entreprises). Mais d'autres arrangements existent : jours libres compensant des jours de travail à temps plein, horaires flexibles selon les besoins des entreprises (35 % des entreprises). Cette dernière forme est particulièrement utilisée à Malte (56 % des entreprises), en Irlande (53 %), en Lettonie et au Royaume-Uni (48 %), en Allemagne (47 %). Le temps partiel de moins de 15 heures est particulièrement utilisé en Allemagne, en Irlande, à Malte, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni (40 % des entreprises).

Une enquête réalisée en 2004 montrait que les salariés à temps partiel avaient davantage que les autres un sentiment d'instabilité, qu'employeurs et

<sup>1</sup> *Working time in the EU, Foundation findings*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Dublin Foundation), janvier 2012.

salariés s'accordaient pour considérer que les perspectives de carrières étaient moindres (mais pas dans les mêmes proportions : 27 et 40 %) et que la possibilité d'obtenir un poste à plein temps était « exceptionnelle » ou « presque nulle » pour 50 % des employeurs et des salariés.

Le temps partiel est peu répandu parmi les emplois très qualifiés ou de direction, sauf aux Pays-Bas (dans 54 % des entreprises). Lorsque c'est le cas, il s'agit surtout des secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux où la main-d'œuvre est surtout composée de femmes.

### 2.3. *L'inégalité entre les sexes*

Dans l'Union européenne, l'écart du taux de temps partiel entre les femmes et les hommes est de 23,7 points. En moyenne de 32,1 % pour les femmes, le taux de temps partiel dépasse 40 % aux Pays-Bas, en Allemagne, en Autriche, en Belgique et au Royaume-Uni. La ségrégation professionnelle, la disponibilité des structures d'accueil, l'absence d'un partage équitable des responsabilités familiales et l'histoire spécifique des pays expliquent ces différences. La présence d'enfants pèse à la fois sur le niveau des taux d'emploi (en l'infléchissant) et sur les niveaux de taux de temps partiel (en le favorisant). La question de savoir si l'emploi à temps partiel est un mode d'accès à l'emploi à temps plein est partout discutée.

Le rapport annuel de la Commission européenne sur les progrès de l'égalité entre les sexes porte évidemment une attention particulière au temps partiel. Sa dernière édition de 2013<sup>1</sup> s'interroge sur les effets de la crise. Parallèlement à la baisse du taux d'emploi global et à la montée du chômage, la part du temps partiel dans l'emploi a augmenté, pour les hommes (8,4 % en 2012, contre 7 % en 2007) et dans une moindre mesure pour les femmes (32,1 %, contre 30,8 %). La part du temps partiel involontaire s'est accrue, pour les hommes comme pour les femmes.

La crise a affecté différemment hommes et femmes sur le marché du travail. Baisse du taux d'emploi des hommes et stabilisation de celui des femmes, hausse du chômage des hommes plus forte que celle des femmes sont la conséquence des modes d'insertion sur le marché du travail (répartition différente selon les secteurs d'emploi : l'industrie a été touchée plus fortement et plus précocement que les services). Le temps partiel fut l'une des formes d'ajustement à la crise.

Le rapport de la Commission sur l'impact de la crise sur la situation des femmes et des hommes<sup>2</sup> souligne que si les ménages à deux salaires représentent la majorité des couples, la proportion a diminué dans les deux premières années

<sup>1</sup> Report on Progress on equality between women and men in 2012, Brussels, 8.5.2013, SWD (2013) 171 final. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd\\_2013\\_171\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd_2013_171_en.pdf)

<sup>2</sup> *The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies*, report of the European Network of Experts on Gender Equality, commissioned by the European Commission, December 2012. Available at: [http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/enege\\_crisis\\_report\\_dec\\_2012\\_final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/enege_crisis_report_dec_2012_final_en.pdf).

de la crise, presque entièrement en faveur des ménages dont le soutien de famille est une femme.

#### 2.4. *Le temps partiel des jeunes*

Le travail à temps partiel des jeunes est également très influencé par la crise. Déjà avant la crise, le taux de temps partiel des jeunes était plus élevé que celui des adultes et l'écart entre hommes et femmes était moindre. Ainsi, en 2000, 15,7 % des jeunes hommes (15-24 ans), et 27,4 % des jeunes femmes travaillaient à temps partiel (21 % des jeunes au total). Ces parts ont progressé dans les années 2000, surtout lors de la crise. Pour l'ensemble des jeunes, elle atteint 25,6 % en 2007 et 31,1 % en 2012, soit une progression de 5,5 points en cinq ans. Dans plusieurs pays où la crise a été particulièrement sévère, les progressions dépassent 10 points (23,6 en Irlande ; 14,3 en Espagne ; 10,9 au Portugal). Le temps partiel des jeunes hommes a crû de 4,8 points et celui des jeunes femmes de 6,1 points (pour atteindre 40 % en 2012).

L'impact de la crise a aussi provoqué une montée du chômage et un découragement face à l'emploi. Les jeunes femmes sont les plus concernées, étant davantage en inactivité et bénéficiant moins des programmes d'apprentissage. Lorsqu'elles sont en emploi, elles sont davantage en temps partiel et en emplois temporaires.

#### 2.5. *Les politiques européennes*

Les politiques européennes ont poursuivi plusieurs objectifs, successivement ou de front, depuis les vingt dernières années : rendre le temps de travail plus flexible et faciliter la réduction du temps de travail, à la fois pour mettre à disposition davantage d'emplois et pour faciliter la conciliation emploi/vie privée. Un autre objectif a été l'égalité entre les sexes, femmes et hommes ayant des temps de travail très différenciés et les femmes exerçant des tâches privées non rémunérées.

La directive de 1993 *Directive sur le temps de travail*, et ses révisions successives, en particulier celle de mars 2010, portent à la fois sur les temps longs et les temps partiels. La directive de 1997 porte spécifiquement sur le temps partiel : elle est basée sur un accord-cadre entre les partenaires sociaux. Ses objectifs sont l'élimination des discriminations à l'encontre des salariés à temps partiel, l'amélioration de la qualité des emplois, la promotion du temps partiel choisi et de la flexibilité de l'organisation du travail pour s'adapter aux fluctuations de la demande. La stratégie 2020 (*Stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive*) comporte également des objectifs d'égalité entre les sexes, de conciliation vie privée/professionnelle. Son objectif de participation accrue au marché du travail (objectif chiffré de taux d'emploi de 75 % pour les hommes et les femmes de 15-64 ans) a des implications sur le temps de travail. En effet, l'insertion par le temps partiel peut être perçue comme un moyen d'atteindre la cible du taux d'emploi. L'amplitude et l'organisation du

temps de travail sont aussi considérées comme un point important pour les travailleurs âgés de plus en plus nombreux en emploi, voire pour des retraités<sup>1</sup>.

Depuis plusieurs années, la Commission européenne s'est aussi attachée à souligner les risques de pauvreté et d'exclusion de certaines catégories : jeunes, femmes, retraité-e-s. La pauvreté en emploi s'est en effet accrue, et elle se répercute sur la pauvreté en retraite. Le temps partiel en est une des composantes dont la part a augmenté avec la crise.

#### *2.6. Pourquoi tant d'écart entre les pays de l'Union européenne ?*

Les écarts entre pays sont le fruit de nombreux facteurs :

- la part relative, dans la valeur ajoutée, des secteurs de l'industrie et des services, dont le contenu en emplois à temps partiel diffère ;
- les politiques de partage du travail ;
- la flexibilité des horaires dans les entreprises ;
- les régimes d'égalité entre les sexes et les politiques menées pour favoriser cette égalité ;
- les « modèles » d'articulation entre sphère professionnelle et sphère privée, qui déterminent les effets de la parentalité sur l'emploi ;
- les caractéristiques des structures d'accueil de la petite enfance (disponibilité, coût, qualité, etc.), qui rendent possible ou non le cumul de l'emploi et des responsabilités familiales ;
- les consensus historiques sur le « bien-être » de l'enfant au cours des premiers mois ;
- les politiques publiques d'articulation (congés après la naissance, normes de conciliation, etc.) ;
- les modèles de protection sociale, qui incitent plus ou moins les femmes à exercer une activité professionnelle ;
- l'évolution des formes des unions conjugales et des familles ;
- la façon dont les pays se donnent les moyens d'atteindre les objectifs de la Stratégie européenne pour l'emploi à l'horizon 2020, en particulier l'objectif de taux d'emploi ;
- les modes d'ajustement de l'emploi lors de la crise économique (ajustement par le temps de travail ou autre type d'ajustement, flexibilité interne ou externe).

Une attention particulière est portée à deux pays, les Pays-Bas et l'Allemagne, qui illustrent la combinaison de ces déterminants.

---

<sup>1</sup> *Working time in the EU, Foundation findings*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Dublin Foundation), janvier 2012.

### 3. Le temps partiel aux Pays-Bas

La situation des Pays-Bas est, on l'a vu, exceptionnelle en Europe : le temps partiel atteint un niveau très élevé : le taux de temps partiel des femmes est de 75 % et il est plus répandu qu'en moyenne européenne chez les hommes, parmi les jeunes et chez les salariés qualifiés.

#### *3.1. La légitimité du temps partiel : l'harmonisation des temps sociaux*

Les raisons de ces particularités remontent loin. Dès les années 1980, le travail à temps partiel acquiert une forte légitimité<sup>1</sup>. Le développement du temps partiel correspond à l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, la légitimité de cette forme d'emplois est reconnue par les syndicats, et ceci s'effectue dans une période où les accords de Wassenaar (1982) entre les pouvoirs publics, le patronat et les syndicats vont réformer en profondeur le marché du travail.

L'évolution des mentalités concernant le travail des femmes est antérieure. La division sexuelle des rôles, très traditionnelle, est contestée à partir des années 1960 : le taux d'emploi des femmes était faible et les structures de gardes d'enfants quasi-inexistantes. L'indépendance économique des femmes devient alors un objectif majeur, porté par les syndicats et les mouvements féministes. L'objectif est le partage du travail rémunéré et non rémunéré (le travail domestique).

Mais le développement des crèches sera bien plus tardif, s'effectuant dans les années 1990. Le système de valeurs est, dans les années qui les précèdent, celui d'une parentalité partagée et du développement du temps partiel. Les représentations sur l'éducation des enfants dans des structures collectives restaient en effet très négatives.

Dans les années 1980, l'organisation du temps partiel fait l'objet de négociations où vont se confronter plusieurs conceptions de la flexibilité : celle qui permet une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle, et celle de l'adaptation à la demande des entreprises. Ces négociations de branche déboucheront sur l'égalisation des droits des temps partiels et des temps pleins. Deux lois, en 1996 et en 2000, concrétiseront l'égalité des droits en matière de conditions de travail, d'emploi et de garanties sociales (1996), et les salariés ont le droit (inscrit au Code civil) d'adapter leur temps de travail, à la hausse et à la baisse (2000). Le développement des crèches sera renforcé, en application des directives européennes sur la conciliation famille-emploi.

---

<sup>1</sup> Ces développements s'appuient sur l'audition de Marie Wierink du 5 juin 2013. Voir aussi *Le travail à temps partiel et l'égalité entre homme et femme*, Marie Wierink, Septentrion, 2013, n° 2, pp. 48-53.

C'est donc une conception de l'harmonisation des temps sociaux qui est mobilisée. La question du partage des tâches familiales et professionnelles va de pair.

Le temps partiel masculin est plus développé qu'ailleurs mais il est plus composite. D'une part, la fréquence des petits jobs lycéens ou étudiants influe fortement sur le taux de temps partiel de la tranche d'âge 15-24 ans. D'autre part, le temps partiel masculin est également relativement fort en fin de carrière (environ 20 % des 50-59 ans). Mais même dans la tranche d'âge des 25-50 ans, environ 1 homme sur 8 est à temps partiel. L'office statistique néerlandais décompte autant de ménages avec enfants mineurs où les deux apporteurs de revenus sont à temps plein (8 %) qu'à temps partiel (7 %) en 2011 (ménages entre 25 et 50 ans). Mais la grande majorité des ménages est formée d'un homme à temps plein et d'une femme à temps partiel.

Ce modèle original explique le haut niveau du temps partiel des femmes (et des hommes, même si l'écart est considérable). La vision familialiste de l'éducation des enfants a expliqué le développement tardif des structures de garde, le recours limité qu'y font les parents et l'ampleur du temps partiel à tous les niveaux d'emploi. Il a sous-tendu les politiques de l'Etat et des entreprises en matière de structuration des dispositifs de garde d'enfants et de régulation du temps de travail.

### *3.2. Les mises en question de ce modèle*

Ce modèle suscite cependant débat depuis les années 2000. Dans un premier temps, la croissance soutenue a fait craindre des pénuries de main-d'œuvre, et de nombreuses entreprises ont souligné les difficultés de gestion des temps partiels. La question de l'égalité entre les femmes et les hommes a également été posée : l'accès aux responsabilités professionnelles demeure inégalitaire et le partage des tâches n'est pas vraiment réalisé. Une commission « temps partiel » fut créée en 2006 pour pousser à l'augmentation du temps de travail et au changement des mentalités.

Alors que moins de 50 % des femmes ayant un niveau master et doctorat travaillent à temps plein, des interrogations surgissent sur le « retour sur investissement » des études supérieures accomplies par les femmes.

Ce qui fait débat également, c'est le développement des contrats hyperflexibles. Il s'agit de formes contractuelles souvent hybrides entre le contrat non stable (à durée déterminée) et le temps partiel : emplois sur appel pour des durées variables, emplois de remplacement, emplois en horaires non fixes, emplois temporaires. A côté de ces contrats spécifiquement repérés, on trouve encore de nombreux tout petits jobs de moins de 12 heures par semaine, souvent stables (1 jour de travail ou deux demi-journées par semaine par exemple). Selon les statistiques européennes (qui comptabilisent ces emplois, à l'inverse des

statistiques nationales néerlandaises), l'effectif total concerné par ces types d'emploi représente environ 14 % des emplois en 2011.

Les contrats « 0 heure garantie » permettent aux employeurs d'appeler la personne au travail pour n'importe quelle durée hebdomadaire entre 0 h et le temps complet et seulement en cas de besoin. Les salariés se plaignent de devoir rester à disposition en permanence et d'avoir les plus grandes difficultés à joindre les deux bouts, empêchés le plus souvent de travailler sur plusieurs emplois du fait de cette imprévisibilité. Les contrats à durée déterminée sont « pérennisés », avec une interruption après trois contrats successifs avant de reprendre une nouvelle série de contrats.

#### 4. Le temps partiel en Allemagne

La politique de l'emploi a été profondément modifiée en Allemagne depuis 2002, avec les lois *Job-Aktiv* puis les lois Hartz<sup>1</sup>.

##### 4.1. Les réformes du marché du travail et les mini-jobs

Les petits boulots (mini-jobs) ont progressivement occupé une place centrale dans la stratégie de développement des emplois peu rémunérés en Allemagne<sup>2</sup>. Ces emplois concrétisent une politique d'allègements de cotisations sociales salariés ciblée sur les temps partiels d'une durée très courte. Depuis l'entrée en vigueur de la loi Hartz II en avril 2003, les principaux dispositifs ciblés du secteur marchand (mini-jobs et aides à la création d'entreprise) ont connu une très forte progression.

Les 7 millions de mini-jobs représentent environ 20 % de l'emploi salarié, dont 4,8 millions exercés à titre principal (13 % de l'emploi) et 2,4 millions en tant qu'emploi secondaire d'appoint dans le cadre d'une multi-activité (6,5 % de l'emploi)

Les objectifs étaient multiples : après le choc de la réunification, la politique de l'emploi a cherché à résorber le chômage de longue durée et à développer les emplois de services peu qualifiés et peu rémunérés.

La réforme des dispositifs ciblés marchands s'appuie d'abord sur une logique d'incitation à la reprise d'une activité. Les chômeurs de longue durée, pris en charge par l'assistance sociale, sont tenus d'accepter n'importe quelle offre d'emploi, y compris lorsque la rémunération est inférieure aux *minima* conventionnels.

De nouveaux dispositifs non marchands ont par ailleurs été mis en place en 2005 pour ces chômeurs, les « jobs à 1€ », qualifiés d'« opportunités de travail ». Ces activités doivent être additionnelles. Elles sont cantonnées au

<sup>1</sup> Ces développements s'appuient sur l'audition d'Odile Chagny du 3 juillet 2013.

<sup>2</sup> *La réforme des dispositifs ciblés de la politique de l'emploi en Allemagne*, Odile Chagny et Laurent Duclos, Centre d'analyse stratégique, La note de veille n° 23,28 août 2006.

secteur non marchand et peuvent conditionner, dans une logique de droits et de devoirs, le maintien de la prestation.

La réforme Hartz II mise ensuite sur le développement des mini-jobs. Il s'agit d'emplois à temps partiel assortis d'une couverture sociale réduite (ni assurance-chômage, ni assurance-maladie et droits réduits à l'assurance invalidité-vieillesse). Jusqu'en 2003, ces emplois étaient limités à une durée hebdomadaire maximale de 15 heures. La rémunération maximale permettant de bénéficier du régime dérogatoire en termes de cotisations sociales était plafonnée à 325 € par mois. Par ailleurs, lorsque ces emplois étaient exercés à titre secondaire, ils étaient assujettis à l'obligation de cotisation sociale et à l'impôt sur le revenu. La réforme de 2003 engagée par le second gouvernement Schröder a relevé le taux de cotisation employeur et revalorisé le montant maximum de rémunération à 400 €<sup>1</sup>. De plus, le plafonnement des horaires a été supprimé.

Dans le même temps, le gouvernement a étendu la possibilité de bénéficier d'un régime dérogatoire aux cotisations sociales, en créant les midi-jobs<sup>2</sup>, rémunérés entre 400 € et 800 €. Ces derniers sont assujettis au taux normal de cotisations sociales employeurs. L'exercice d'un midi-job ouvre des droits sociaux.

Les données disponibles attestent qu'environ les deux tiers des mini-jobbers comme des midi-jobbers sont des femmes mariées. Mais de nombreuses personnes ont pris un mini-job parce qu'elles ne trouvaient pas d'autre emploi et seulement 9 % ont trouvé ensuite un emploi régulier. La transition vers un emploi régulier est en revanche plus fréquente pour les midi-jobs (près d'un tiers des salariés). En dépit des incitations à transformer les mini-jobs en midi-jobs, le nombre de midi-jobs est resté faible. Au total, ces réformes ont contribué à accroître la part des emplois non standard dans l'emploi total.

La possibilité donnée aux entreprises d'embaucher dans le cadre de contrats non standard à des niveaux de rémunérations inférieurs aux minima conventionnels a exercé, en l'absence de salaire minimum, une pression à la baisse du niveau global des rémunérations.

Les évaluations du gouvernement sur les dispositifs ciblés n'excluent pas qu'un effet de substitution ait pu se produire entre emplois réguliers et mini-jobs, en particulier dans le commerce de détail.

#### *4.2. L'usage de la flexibilité interne dans la crise*

Cette évolution du marché du travail a joué un rôle durant la récession de 2008. L'ajustement du volume de travail à l'évolution de l'activité a été atypique

---

<sup>1</sup> 450 € actuellement.

<sup>2</sup> Les midi-jobs se différencient des mini-jobs par une échelle de rémunération comprise entre 400 et 800 € alors que la rémunération des mini-jobs ne peut dépasser 400 €.

en comparaison des précédents cycles d'activité<sup>1</sup>. Du premier trimestre 2008 (début de la récession) au second trimestre 2009 (reprise de l'activité), l'emploi n'a quasiment pas reculé, alors que la production chutait. L'ajustement du volume de travail a été opéré principalement par la durée du travail. Cette absence quasi totale de recours à la flexibilité externe contraste avec ce qui a été observé pour la zone euro. Cinq ans après le déclenchement de la crise, les évolutions de l'emploi continuent d'être atypiques au regard des précédents cycles, avec un contenu en emploi de l'activité élevé.

Les entreprises ont recouru à toute la panoplie des outils dont elles disposent pour réduire le temps de travail, qu'il s'agisse du chômage partiel, de la réduction du volume d'heures supplémentaires rémunérées, de l'activation des clauses permettant de réduire la durée hebdomadaire du travail (avec effet sur les salaires mensuels), de la consommation des heures supplémentaires non rémunérées stockées dans les comptes épargne temps, de l'augmentation du recours au temps partiel.

L'usage intensif de la flexibilité interne pendant le pic de la récession est en partie dû à la fragilisation du système de relations professionnelles enclenchée depuis le milieu des années 1990. La conclusion d'accords dérogatoires et la mise en œuvre des comptes épargnes temps, au niveau de l'établissement (et non de la branche) ont démultiplié le potentiel de flexibilité par érosion du système de négociation collective. Les accords dérogatoires permettent, au travers de clauses prévues par la convention de branche, de déroger au niveau de l'établissement sur les salaires, la durée et l'organisation du travail, en contrepartie de garanties d'emploi et/ou d'investissement.

Le compte épargne temps recouvre une variété des dispositifs d'aménagement de la durée du travail, qu'il s'agisse des modèles d'horaires variables, de la modulation du temps de travail, ou des dispositifs proches des comptes épargne temps au sens français. Ces dispositifs ont été instaurés dès les années 1980, afin d'élargir les modalités de flexibilité et d'aménagement du temps de travail et pour éviter que le mouvement de réduction du temps de travail ne se traduise par un volant trop élevé d'heures supplémentaires à rémunérer. Relativement peu utilisés jusqu'à la Réunification, ils ont connu depuis lors un véritable essor et concernaient 51 % des salariés en 2009 (contre 35 % en 1999). En ne redistribuant pas en salaires le surcroît d'activité dont elles ont bénéficié juste avant la crise, les entreprises ont laissé s'accumuler des heures supplémentaires non rémunérées.

Les accords de modulation fixent les bornes plafond et plancher à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier sans qu'il soit nécessaire de rémunérer des heures supplémentaires ou de recourir au chômage partiel.

---

<sup>1</sup> *Recours à la flexibilité interne en Allemagne pendant la grande récession : un miroir des mutations du système de négociation collective ?* Odile Chagny, Billet du Centre études et prospective, Groupe Alpha, février 2013.

Durant la crise, l'Allemagne a ainsi en priorité réduit le temps de travail des salariés, par des mesures de flexibilité interne, et développé les petits boulots dans les services. La réduction du volume de travail s'est faite sous diverses formes, subventionnées ou non : utilisation des comptes épargne temps accumulés pendant la période 2005-2008, conventions négociées de maintien de l'emploi en échange d'une baisse de la durée et de concessions salariales, et chômage partiel. Selon Christine Charpail<sup>1</sup>, le chômage partiel a contribué pour un tiers à la diminution du temps de travail, la réduction de la durée hebdomadaire (hors chômage partiel) à 25 % et la baisse des heures supplémentaires et les comptes épargne temps à environ 20 %.

En France, des emplois ont été détruits et l'essentiel des destructions nettes a résulté du non-renouvellement de contrats à durée déterminée et de missions d'intérim. La constitution d'un volant d'emplois très flexibles observée en France depuis plusieurs années dans tous les secteurs de l'économie a joué un rôle déterminant dans l'ajustement de l'emploi. La dualisation du marché du travail ne prend ainsi pas les mêmes formes en Allemagne et en France.

#### 4.3. La durée du travail des hommes et des femmes

Le temps partiel est très répandu chez les femmes en Allemagne, et il s'est accru au cours des deux dernières décennies : 45 % des femmes actives travaillaient à temps partiel en 2010, au lieu de 30 % en 1989<sup>2</sup>.

La hausse a été accélérée par les réformes du marché du travail qui ont favorisé le développement d'emplois précaires. Les mini-jobs ont tout particulièrement concerné les femmes, qui travaillent majoritairement dans les services.

Cette évolution s'inscrit dans une situation de pénurie des structures d'accueil de la petite enfance et de modèle familial fortement inégalitaire. Les deux tiers des mères actives d'enfants de moins de 15 ans travaillent à temps partiel en Allemagne, contre un tiers en France. Le taux d'emploi, toutes durées confondues, chute avec la présence d'enfants.

Alors que la proportion d'emplois occupés par des femmes s'élève à 41 % en Allemagne, elle atteint 66 % pour les mini-jobs en tant qu'emploi principal.

Durant la crise, le développement du chômage partiel a accru les inégalités entre les hommes et les femmes, en particulier sur le statut d'emploi : le chômage partiel concerne en effet les *insiders* qui ont un emploi stable et une bonne protection sociale, le plus souvent des hommes qui travaillent dans l'industrie. A l'inverse, les femmes travaillent davantage dans les services, les plus soumis à la précarité.

<sup>1</sup> *France-Allemagne : l'incomparable chômage partiel*, Christine Charpail, Revue de l'IREES n° 74, 2012/3.

<sup>2</sup> *Les Allemandes plus actives que les Françaises ?*, Anne Salles, INED, Population et Sociétés, n° 493, octobre 2012.

Anne Salles souligne que le temps partiel des femmes en Allemagne est sensiblement plus court qu'en France : les femmes qui occupent un emploi à temps partiel travaillent en moyenne 18,6 heures par semaine en Allemagne, contre 23,3 heures en France. En conséquence, bien que le temps de travail hebdomadaire des femmes exerçant une activité à temps plein soit plus élevé Outre-Rhin, le volume horaire global assuré par les femmes est supérieur en France. Les Françaises travaillent en moyenne 34,7 heures par semaine, les Allemandes 30,5 heures.

Ainsi, malgré le fait que le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans en Allemagne soit parmi les plus élevés d'Europe et qu'il dépasse celui de la France (en particulier parmi les jeunes et les plus âgées), le taux d'emploi en équivalent temps plein est plus bas en Allemagne (45 %) qu'en France (53 %).

La hausse du taux d'emploi des femmes en Allemagne est donc avant tout due à l'essor du travail à temps partiel. On assiste moins à un essor de l'emploi des femmes qu'à une organisation et une répartition différentes des heures travaillées.

## **II - LE CADRE JURIDIQUE DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET DE L'ACTIVITÉ REDUITE**

Depuis l'ordonnance de 1982 qui a élaboré un statut juridique du travail à temps partiel dans le souci d'encourager et de protéger cette forme individuelle d'emploi, de nombreuses modifications législatives et réglementaires sont intervenues, pour répondre aux préoccupations de lutte contre le chômage qui se développait au début des années 1990.

### **A - UN CADRE JURIDIQUE RÉCEMMENT REFORMÉ DANS LE SECTEUR PRIVE**

De manière générale, l'encadrement juridique mis en place par le Code du travail porte sur les différents cas de recours au temps partiel, les garanties apportées au salarié travaillant à temps partiel, les différentes possibilités d'assouplissement par la négociation collective, ainsi que les conditions d'accès à la protection sociale.

Ce cadre juridique a été sensiblement modifié par la loi 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Les principales innovations issues de ce texte font l'objet d'une présentation détaillée dans les pages qui suivent, au paragraphe 5.

De surcroît, il a été, lors de la Conférence sociale de juin 2013, convenu d'approfondir les mesures pour répondre à la précarité des salariés à temps partiel. Au premier semestre 2014, un bilan des négociations de branche prévues par la loi sur la sécurisation de l'emploi sera réalisé au sein de la commission nationale de la négociation collective. Dans l'accord national sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle du 19 juin 2013, les partenaires sociaux se

sont engagés à veiller au respect de l'égalité des salariés à temps partiel et des salariés à temps plein au regard de l'évolution de leur carrière.

## **1. Les cas de recours au temps partiel**

### *1.1. La définition du travail à temps partiel*

En application de la Directive communautaire 97/81/CE sur le temps partiel du 15 décembre 1997, laquelle définit le travailleur à temps partiel comme étant un salarié dont la durée du travail est simplement inférieure à celle d'un travailleur à temps plein, l'article L. 2123-1 du Code du travail prévoit que « *est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée de travail est inférieure :*

*1° A la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;*

*2° A la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;*

*3° A la durée de travail annuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail, soit 1607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ».*

C'est donc une définition quantitative du temps partiel - par rapport au nombre d'heures travaillées - qui est donnée par le Code du travail : est employé à temps partiel tout salarié dont l'horaire est inférieur à un temps complet.

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi impose pour la première fois un seuil minimum hebdomadaire de 24 heures d'activité pour les salariés à temps partiel<sup>1</sup> et la majoration de 10 % dès l'accomplissement de la première heure complémentaire<sup>2</sup>.

### *1.2. Les conditions de fond du recours au temps partiel*

L'entreprise qui souhaite recourir au temps partiel peut le faire selon trois modalités définies à l'article L. 3123-2 du Code du travail. En effet, ce texte énumère les différents moyens de mise en place du temps partiel. Celui-ci peut résulter soit d'une convention ou d'un accord collectif, soit en l'absence d'accord d'une décision unilatérale du chef d'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, soit enfin en l'absence d'institutions

---

<sup>1</sup> Art. L. 3123-14-1.

<sup>2</sup> Art. L. 3123-17 al. 3.

représentatives du personnel, à la demande de l'employeur ou des salariés, après information de l'inspection du travail.

Il apparaît donc que la « voie normale » d'instauration du temps partiel dans l'entreprise est celle de l'accord collectif, la mise en œuvre unilatérale n'intervenant que de manière supplétive, à défaut d'accord, et sous le contrôle des représentants du personnel ou de l'inspection du travail.

### *1.3. Les conditions de forme*

- Exigence d'un contrat écrit

L'article L. 2123-14 impose que le contrat de travail à temps partiel soit écrit. Il s'agit d'une formalité dont l'absence est sanctionnée par la requalification en contrat à temps plein. Ce formalisme se justifie par le caractère particulier de la relation de travail à temps partiel. En effet, pour tout contrat atypique ou exceptionnel, tels le CDD ou le contrat à temps partiel, la forme écrite est exigée.

La jurisprudence<sup>1</sup> se montre sévère sur cet aspect et considère par exemple que l'absence d'écrit mentionnant la durée hebdomadaire (ou le cas échéant mensuelle) et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, fait présumer que l'emploi est à temps complet. L'employeur qui conteste cette présomption doit rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, de ce que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

- Les clauses obligatoires

Le contrat de travail à temps partiel doit comporter un certain nombre de mentions dont l'énumération figure à l'article L. 2123-14 du Code du travail. Ainsi, doivent nécessairement être mentionnées dans le contrat la qualification du salarié, les éléments de rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat doit également spécifier les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification. Il doit aussi préciser les modalités selon lesquelles seront communiquées les horaires de travail pour chaque journée travaillée, ainsi que les limites dans lesquelles pourront être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

---

<sup>1</sup> Cass. Soc., 21 novembre 2012, n° 11-10258.

## 2. Des garanties apportées aux salariés à temps partiel

### 2.1. Durée du travail

La durée fixée au contrat est déterminée d'un commun accord entre les parties. La durée doit être inférieure soit à la durée légale du travail, soit à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée applicable dans l'établissement si elle est inférieure à la durée légale du travail<sup>1</sup>. Par conséquent, l'horaire de travail est fixé contractuellement et ne peut être modifié (à la hausse ou à la baisse) sans l'accord exprès du salarié. Le contrat de travail précise donc l'horaire de base que le salarié devra effectuer.

La répartition de la durée du travail sur l'année est possible dans le cadre du temps partiel.

### 2.2. Le plafonnement des heures complémentaires

Toutes les heures effectuées au-delà de la durée prévue au contrat de travail sont des heures complémentaires. Le nombre d'heures complémentaires pouvant être exigé du salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur à 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat<sup>2</sup>.

Une convention ou un accord collectif, sous certaines conditions, peut porter jusqu'à 1/3 de l'horaire de base le volume des heures complémentaires exigibles du salarié<sup>3</sup>.

En revanche, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail effectué par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement<sup>4</sup>. En conséquence, la durée totale hebdomadaire de travail du salarié (horaire de base + heures complémentaires) doit être inférieure à 35 heures ou à la durée conventionnelle applicable dans l'entreprise.

Enfin, une disposition légale prévoit la réévaluation de l'horaire contractuel lorsque l'horaire de base est augmenté de façon durable par les heures complémentaires. En effet, l'article L. 3123-15 prévoit que « *lorsque sur une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié dépasse de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuelle de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié*

---

<sup>1</sup> Art. L. 2123-1 Code du travail.

<sup>2</sup> Art. L. 3123-17.

<sup>3</sup> Art. L. 3123-18.

<sup>4</sup> Art. L. 2123-17 al. 2.

*intéressé* ». Ainsi est ajouté à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Dès lors que le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée de travail accomplie par le salarié au-delà de la durée légale ou fixée conventionnellement, la Cour de cassation<sup>1</sup> se montre stricte et approuve la requalification du temps partiel en contrat de travail à temps complet. Cette requalification est encourue même si la durée du dépassement est brève<sup>2</sup>.

Toutefois, le nouveau dispositif de complément d'heures par avenant au contrat de travail introduit par la loi du 14 juin 2013 remet au moins partiellement en cause ces dispositions<sup>3</sup>.

### 2.3. La majoration des heures complémentaires

Initialement, les heures complémentaires accomplies dans la limite légale de 10 % étaient considérées comme des heures normales, c'est-à-dire qu'elles étaient rémunérées au taux prévu par le contrat.

La nouvelle rédaction de l'article L. 3123-17 issue de loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 change la donne en imposant la majoration de 10 % de chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite de 10 % de la durée normale de travail.

L'article L. 3123-19 prévoit quant à lui la majoration de 25 % de chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du 1/10<sup>ème</sup> de la durée normale de travail, sauf dérogation (*cf.* ci-après paragraphe 3).

### 2.4. La réversibilité du temps partiel

Une autre garantie apportée aux salariés travaillant à temps partiel concerne la réversibilité du travail à temps partiel (article L. 3123-8). Ainsi une priorité d'embauche au sein de l'établissement ou de l'entreprise est réservée aux travailleurs à temps partiel souhaitant travailler à temps plein ou inversement.

L'article L. 3123-8 du Code du travail dispose que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, enjoignant à l'employeur de porter à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Mais, force est de constater cependant que cette possibilité n'est pas ou mal appliquée.

La jurisprudence a également consacré le droit à réversibilité : « *dès l'instant où le salarié a la qualification requise pour occuper le poste à temps partiel à pourvoir, l'employeur a l'obligation d'accéder à sa demande* »<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Cass. Soc., 24 mars 2010 n° 08-44.883.

<sup>2</sup> Cass. Soc., 14 mars 2012 n° 10-28.413.

<sup>3</sup> Voir ci-dessous paragraphe 5-2.

### 2.5. La répartition et la prévisibilité du temps de travail

Le contrat de travail doit préciser « la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine » pour les contrats établis sur une base hebdomadaire, « ou les semaines du mois »<sup>2</sup> pour les contrats établis sur une base mensuelle.

Si le cadre hebdomadaire est retenu, les parties doivent convenir de la répartition des horaires sur les différents jours de la semaine et la mentionner dans le contrat de travail. Une grande marge de manœuvre est laissée aux parties. Ainsi peuvent-ils prévoir que certains jours ne seront pas travaillés. Dans le cas contraire, les horaires peuvent être différents selon le jour de la semaine et il peut être prévu des interruptions journalières entre deux phases de travail. Lorsque le temps partiel est organisé dans un cadre mensuel, le contrat de travail doit prévoir la répartition des horaires entre les semaines du mois.

Doivent également être prévus dans le contrat, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification<sup>3</sup>. Si le contrat contient une clause de variation, les cas dans lesquels l'employeur pourra modifier la répartition doivent être prévus à l'avance. Ainsi, une formulation trop générale telle que « *si les circonstances le demandent* ou *en cas de besoin du service* doit être écartée car conférant un pouvoir quasi discrétionnaire à l'employeur. En effet, l'obligation d'indiquer la nature de la modification répond à la nécessité d'assurer un minimum de garanties aux salariés lesquels peuvent, par ailleurs, être tenus par d'autres contraintes professionnelles ou familiales.

Un délai de prévenance de 7 jours<sup>4</sup> doit être respecté par l'employeur, ce délai pouvant être raccourci à 3 jours par un accord collectif prévoyant des contreparties.

L'essentiel est que les périodes de travail soient déterminées ou déterminables. Selon la Cour de cassation<sup>5</sup>, l'exigence de prévisibilité est remplie lorsque par exemple l'employeur informe la salariée à temps partiel de ses horaires par affichage du planning quatre semaines à l'avance. Le risque est lourd pour l'employeur qui ne respecterait pas cette exigence de prévisibilité car l'emploi est dans ce cas présumé à temps complet.

Lorsque l'horaire de travail mensuel varie de manière importante, le salarié est dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et doit par conséquent se tenir à la disposition de son employeur. Selon la Cour de

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 29/03/1995, n° 91-45.378.

<sup>2</sup> Art. L. 3123-14.

<sup>3</sup> Art. L. 3123-14 4.

<sup>4</sup> Art. L. 3123-21.

<sup>5</sup> Cass. Soc., 13 janvier 2009 n° 07-41.937.

cassation<sup>1</sup>, qui exige la prévisibilité du temps travaillé, la requalification en contrat de travail à temps plein doit alors être prononcée.

### 2.6. La limitation des interruptions

L'une des problématiques importante pour les salariés à temps partiel est la différence qui peut exister entre la grande amplitude de la journée de travail et le faible nombre d'heures travaillées. C'est pourquoi l'article L. 3123-16 interdit au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité (différent d'une pause) ou une interruption supérieure à deux heures. Il est en effet normal que le salarié à temps partiel n'ait pas une journée de travail trop fragmentée afin d'avoir plus de temps libre que les salariés à temps complet.

Le principe de la condensation maximale des temps de travail du salarié à temps partiel n'est toutefois pas absolu puisque le même article prévoit la possibilité de dérogations par le biais d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise, sous réserve d'instaurer des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. Le non respect du nombre ou de la durée des coupures n'entraîne cependant qu'une amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>ème</sup> classe<sup>2</sup>.

### 2.7. Le principe d'égalité de traitement

L'article L. 3123-11 prévoit que les salariés travaillant à temps partiel bénéficient de tous les droits des salariés travaillant à temps plein tels qu'ils résultent des dispositions légales et réglementaires.

- Egalité de traitement

Les salariés à temps partiel bénéficient également de tous les avantages des salariés travaillant à temps plein tels qu'ils résultent des dispositions conventionnelles, mais ici sous réserve des modalités prévues par l'accord collectif. Une convention ou un accord collectif peut en effet prévoir des modalités spécifiques au personnel employé à temps partiel, sans pour autant pouvoir les exclure du champ d'application de la convention.

Ce principe d'égalité de traitement s'applique en particulier à la période d'essai, qui ne peut être plus longue que celle des salariés à temps complet, et à l'ancienneté, qui se décompte comme si les salariés avaient été occupés à temps plein, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

Les salariés à temps partiel sont également électeurs et éligibles aux fonctions de représentants du personnel dans les conditions de droit commun.

- Rémunération proportionnelle

En matière de rémunération, le principe d'égalité posé par l'article L. 3123-11 est renforcé par le principe « à travail égal salaire égal » qui interdit la

---

<sup>1</sup> Cass. Soc., 30 mai 2012 n° 10-28.713.

<sup>2</sup> Art. R. 3124-9 Code du travail.

différence de rémunération lorsque les salariés effectuent un travail de même valeur.

La rémunération prévue au contrat de travail des salariés à temps partiel doit obéir à la règle de proportionnalité. Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des travailleurs à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou dans l'entreprise.

Tous les éléments de la rémunération doivent être concernés par l'application de cette règle, y compris ceux à caractère complémentaire (prime, complément de salaire, indemnités diverses...). Ainsi, les salariés à temps partiel ne doivent être ni lésés, ni favorisés par rapport à ceux occupés à temps plein, même si la jurisprudence semble admettre qu'une convention collective ou un accord collectif puisse déroger à la règle de proportionnalité en faveur des salariés à temps partiel.

- Ancienneté

L'ancienneté est décomptée pour les salariés à temps partiel comme pour les travailleurs à temps plein (art. L. 3123-12).

- Principe d'égalité de traitement et discrimination indirecte

Les apports du droit européen en matière de temps partiel méritent une attention particulière. Dans le droit de l'Union européenne, derrière la différence de traitement entre salariés à temps partiel et salariés à temps complet, il peut y avoir une discrimination indirecte, c'est-à-dire involontaire. Cette notion a été mise en œuvre pour la première fois, au niveau européen, dans un arrêt du 31 mars 1981, à propos du temps partiel féminin. Elle a fait l'objet d'une transposition tardive dans notre droit national par la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de lutte contre les discriminations.

Le concept de discrimination indirecte vise les règles et les pratiques qui apparaissent neutres, mais qui, dans certains contextes comme celui du travail à temps partiel, ont des effets plus défavorables pour les femmes que pour les hommes et qu'il n'est pas possible de justifier par un objectif légitime mis en œuvre de façon proportionnée.

Pour le juge, il s'agit d'examiner si une mesure a un effet défavorable, sachant que le résultat de la norme ou de la pratique l'emporte sur l'intention de son auteur.

Le juge français a eu à appliquer cette méthode dans un arrêt du 6 juin 2012<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Cour de cassation, chambre sociale, arrêt n° 1375 du 6 juin 2012, Agirc. Le cas ne concernait pas le temps partiel. Il s'agissait de déterminer si le refus d'affiliation signifié par l'Agirc à certaines catégories de personnel, majoritairement féminines, de la MSA constituait une discrimination indirecte.

Le juge européen a, de son côté, récemment sanctionné un cas de discrimination indirecte à l'égard des femmes à temps partiel. Dans l'arrêt Ursula Vob c/ Land de Berlin, la Cour de justice de l'Union européenne constate que le fait d'accorder un régime complémentaire de pension de retraite uniquement aux employés ayant travaillé à temps plein, durant quinze années au moins, sur une période totale de vingt ans, peut aboutir à une discrimination sexiste indirecte dès lors qu'il est démontré que la majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes<sup>1</sup>.

Selon Michel Miné, cette jurisprudence pourrait remettre en cause le système de majoration des heures effectuées par les salariés à temps partiel au-delà de l'horaire hebdomadaire prévu au contrat de travail, sous la forme d'heures complémentaires, sachant que ces heures sont moins payées que les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail<sup>2</sup>.

### **3. Des règles pouvant être assouplies par la négociation collective**

Plusieurs règles en matière d'horaires de travail peuvent faire l'objet d'assouplissements sensibles en cas d'accord collectif.

Ainsi, la restriction apportée aux interruptions d'activité de l'article L. 3123-16 peut être assouplie, voire supprimée par un accord collectif, moyennant des contreparties spécifiques. Ces possibilités de dérogations sont utilisées par quelques-unes des principales conventions collectives :

- celle du commerce de détail autorise une coupure de deux heures trente dans la limite de deux fois par semaine, coupure qui peut aller jusqu'à quatre heures en cas de fermeture à mi-journée de l'établissement ;
- celle des hôtels, cafés et restaurants autorise une interruption d'activité dépassant les deux heures prévues par la loi et allant jusqu'à cinq heures, à condition que les deux séquences de travail quotidiennes fassent au moins trois heures chacune ; dans la restauration rapide, l'interruption de travail peut dépasser deux heures, mais elle est alors indemnisée à 26,33 % du minimum garanti ;
- la convention collective de l'aide à domicile autorise jusqu'à trois interruptions d'activité non rémunérées par jour pour une durée maximale de cinq heures ; en contrepartie, l'amplitude de la journée ne peut dépasser onze heures, le salarié bénéficie de deux jours de

---

<sup>1</sup> CJCE 6 décembre 2007 Qf.C-300/06 Ursula Vob c/ Land Berlin.

<sup>2</sup> Intervention du Professeur Michel Miné à la Conférence de progrès sur le temps partiel, Caen le 16 novembre 2012.

Audition du Professeur Michel Miné par la section du travail et de l'emploi, le 6 février 2012.

repos supplémentaires par année civile et les temps de déplacement sont assimilés à des temps de travail ;

De même, si le Code du travail fixe un plafond au nombre d'heures complémentaires que peut accomplir un salarié au cours d'une période, l'article L.3123-18 autorise cependant un accord collectif de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement à déroger à cette dernière règle et à repousser la limite des heures complémentaires jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat. Les conventions collectives de l'aide à domicile, de la propreté, des hôtels, cafés et restaurants et du commerce de détail alimentaire prévoient cette possibilité de porter les heures complémentaires jusqu'au tiers de la durée inscrite au contrat.

Enfin, les délais de prévenance de l'article L. 3123-21 peuvent être réduits de 7 à 3 jours ouvrés (ou une durée inférieure pour les associations et entreprises d'aide à domicile), en échange de contreparties apportées au salarié. La convention des hôtels, cafés et restaurants permet de ramener ce délai à trois jours « en cas de circonstances exceptionnelles », en contrepartie d'un repos compensateur ; celle du commerce alimentaire de détail ramène également ce délai à trois jours en cas de circonstances exceptionnelles, et sous réserve de l'accord du salarié ; dans la restauration rapide, le délai peut être ramené à trois jours calendaires avant le début de la semaine de travail, avec l'accord du salarié ; dans la convention de l'aide à domicile, le délai de sept jours peut être ramené à quatre jours, voire moins encore en cas d'urgence, et donne lieu à un jour de congé supplémentaire.

#### **4. Un accès plus difficile à la protection sociale**

##### *4.1. Prestations d'assurances sociales*

Le travail à temps partiel se caractérise par une durée contractuelle de travail inférieure à la durée légale ou conventionnelle et par conséquent, le salaire contractuel est réduit dans la même proportion. De ce fait, les prestations sociales en espèces en sont inévitablement affectées. Par ailleurs, l'accès à la protection sociale étant lié à un revenu minimum ou à un nombre minimum d'heures de travail, le recours au temps partiel peut avoir pour effet d'exclure le travailleur du bénéfice des prestations sociales, y compris en nature.

En effet, lorsqu'il s'agit des prestations des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès), le salarié à temps partiel bénéficiera des prestations s'il justifie des conditions tenant soit à un nombre minimum d'heures de travail salarié<sup>1</sup>, soit à un montant minimum de cotisations dues au titre de l'assurance maladie.

---

<sup>1</sup> 200 heures dans le trimestre pour les indemnités journalières de sécurité sociale ; 1 200 heures sur l'année pour le bénéfice des prestations en nature pendant deux ans.

#### 4.2. Allocations d'assurance chômage

Le salarié à temps partiel (comme le salarié à temps complet) qui est privé involontairement de son emploi, peut demander son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ainsi que le bénéfice d'une indemnisation au titre de l'assurance chômage<sup>1</sup>.

Il est possible de cumuler l'ARE et des revenus professionnels : Normalement, l'allocation chômage suppose que le demandeur d'emploi soit à la recherche permanente d'un emploi. Mais afin d'inciter la reprise d'un emploi, le cumul partiel de l'allocation chômage avec une rémunération tirée d'une activité réduite peut être envisagée.

#### 4.3. Assurance vieillesse

Pour prétendre au versement d'une pension de vieillesse, l'assuré doit avoir cotisé pendant au moins un trimestre au régime général de l'assurance vieillesse. Pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, à partir de l'âge légal de départ à la retraite, l'assuré doit justifier d'une certaine durée d'assurance. Si l'assuré justifie du nombre de trimestres requis, sa pension sera liquidée au taux maximum de 50 %. Ce taux s'applique au salaire annuel moyen calculé sur les 25 meilleures années travaillées dans le secteur privé.

Les cotisations retraite des salariés employés à temps partiel sont basées sur un plafond réduit calculé en proportion de leur temps de travail. Cependant, la loi<sup>2</sup> permet de retenir, pour les salariés à temps partiel, une assiette des cotisations d'assurance vieillesse correspondant à un temps plein. Ce mécanisme de sur-cotisation permet de neutraliser les effets qu'un horaire de travail réduit emporte sur les droits à la retraite, l'employeur pouvant prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisation. Il nécessite la conclusion d'un accord entre l'employeur et le salarié à temps partiel.

### 5. Le travail à temps partiel en partie réformé par la loi du 14 juin 2013

#### 5.1. Les innovations de la loi de sécurisation de l'emploi concernant le temps partiel

##### a) Une obligation de négocier par branche

Les branches professionnelles qui recourent structurellement au temps partiel ont l'obligation de négocier, afin de renforcer le rôle des partenaires sociaux dans l'organisation des modalités d'exercice du temps partiel.

Ainsi, il est créé un article L. 2241-13 dans le Code du travail qui dispose que « *cette organisation porte notamment sur la durée minimale d'activités*

<sup>1</sup> Article L. 5421-1.

<sup>2</sup> Art. L. 231-3-1 Code de la sécurité sociale

*hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption ou d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires ».*

*b) La fixation d'une durée du travail plancher*

La loi réalise une avancée en instituant une durée d'activité minimale hebdomadaire de vingt-quatre heures, ce qui garantit aux salariés une durée de travail plus importante permettant donc une meilleure rémunération et un meilleur accès aux droits sociaux.

Il peut cependant être dérogé à cette durée minimale hebdomadaire de 24 heures soit par accord de branche, si des garanties pour la mise en œuvre d'horaires réguliers sont offertes, soit à la demande écrite et motivée du salarié, pour faire face à de contraintes personnelles ou pour cumuler plusieurs emplois. Quelle que soit l'origine de la dérogation, la loi s'efforce d'en atténuer les effets en termes d'organisation du travail : les horaires de travail du salarié doivent être regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes<sup>1</sup>.

*c) La majoration des heures complémentaires*

La nouvelle loi introduit une rémunération majorée de toutes les heures complémentaires, de 10 % minimum dès la première heure. Un accord collectif de branche pourra, en apportant d'autres contreparties, apporter des dérogations sur le temps de travail et sur la majoration des heures complémentaires, sans pouvoir remettre en cause leur majoration dès la première heure, ni prévoir une majoration inférieure à 10 %.

*d) Un nouveau dispositif de complément d'heures*

Enfin, la loi prévoit aussi la création d'un dispositif encadré de compléments d'heures, en offrant la possibilité, par accord de branche étendue, d'augmenter temporairement la durée de travail des salariés par un avenant au contrat de travail. L'objectif est de permettre aux salariés à temps partiel d'augmenter leur temps de travail et de permettre dans le même temps à l'employeur d'adapter son organisation en fonction de l'activité. L'employeur pourra conclure jusqu'à huit avenants par an avec chaque salarié.

### *5.2. Les interrogations et limites de la loi du 14 juin 2013*

Les incertitudes qui ont été pointées depuis l'adoption de la loi portent essentiellement sur la mise en œuvre des dispositions relatives à la durée minimale hebdomadaire et sur les conséquences des nouvelles règles en matière d'heures complémentaires.

La loi est une transposition plutôt fidèle de l'ANI du 11 janvier 2013 négocié par les partenaires sociaux. A cet égard, il a été rappelé récemment que

---

<sup>1</sup> Dominique Jourdan, *Temps partiel : flexibilité et sécurité pour qui ?* Semaine sociale Lamy, n° 1592, 8 juillet 2013, pp.19-21.

certaines branches professionnelles utilisatrices de temps partiel courts, n'étaient pas représentées dans la négociation mais que celle-ci a pris en compte les particularités organisationnelle et techniques de ces activités, en leur permettant de négocier des accords de branches dans le cas où le passage à la durée minimale de 24 heures pourrait s'avérer compliqué.

Les dispositions transitoires concernant les contrats à temps partiel de moins de 24 heures en cours comportent également des incertitudes assez fortes. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la durée minimale sera applicable aux titulaires d'un contrat à temps partiel d'une durée inférieure qui en feront la demande et le refus éventuel de l'employeur devra être justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise. Or, l'imprécision même de cette notion d'activité économique pourrait être source de contentieux. En outre, des doutes subsistent sur la façon dont seront traités les salariés qui, au 1<sup>er</sup> janvier 2016, n'auraient pas obtenu une augmentation de leur durée contractuelle : la révision des contrats s'imposera-t-elle de manière automatique ou bien les salariés concernés bénéficieront-ils seulement du droit de priorité inscrit à l'article L. 3123-8 du Code du travail ?<sup>1</sup>

Par ailleurs, la notion de « contraintes personnelles » justifiant une dérogation à la durée minimale, à la demande du salarié, soulève une double interrogation. D'une part, la question de la capacité de l'employeur à apprécier la validité des contraintes invoquées par le salarié pour déroger à la règle peut être posée<sup>2</sup>. D'autre part, dans une perspective inverse, le risque que certains employeurs n'instrumentalisent la possibilité donnée aux salariés de demander une durée contractuelle inférieure aux 24 heures hebdomadaires, au motif de contraintes personnelles dont la réalité ne serait pas vérifiée, a été largement souligné<sup>3</sup>.

Enfin, l'amélioration du régime de majoration des heures complémentaires introduite par la loi serait au moins partiellement compromise par le jeu d'autres dispositions du même texte. En effet si les heures complémentaires sont désormais majorées de 10 % dès la première heure et jusqu'au seuil de déclenchement de la majoration à 25 %, cette dernière peut, par voie de convention ou d'accord collectif, être ramenée à un taux inférieur. Certains observateurs ont pointé, à cet égard « le risque d'un écrasement de l'ancienne majoration de 25 % sur le seuil de 10 % ».

Certains font surtout observer que les seuils théoriques de déclenchement des majorations horaires sont potentiellement contournés par la possibilité nouvelle de procéder par accord collectif à de multiples avenants au contrat de

---

<sup>1</sup> Cette question est posée par Dominique Jourdan dans le dossier consacré par la Semaine sociale Lamy à la réforme du temps partiel, n° 1592, 8 juillet 2013.

<sup>2</sup> Idem.

<sup>3</sup> Voir notamment les contributions de Carole Lefranc-Hamoniaux et d'Evelyne Serverin au dossier *Nouvelle réglementation du travail à temps partiel : une précarité moindre ?* publié par la Revue de Droit du Travail, pp. 451- 455, juillet/août 2013.

travail qui auront pour objet d'augmenter temporairement la durée du travail prévu au contrat. Seules les heures effectuées par le salarié au-delà de la durée prévue par l'avenant seront alors considérées comme des heures complémentaires et feront, à ce titre, l'objet d'une majoration de 25 %. Cette disposition nouvelle donne un coup d'arrêt à la jurisprudence qui traitait comme heure complémentaire toute heure effectuée par avenant au-delà du contrat proprement dit<sup>1</sup>.

Les commentaires juridiques de la loi 14 juin 2013 ont ainsi cherché à identifier certaines difficultés de sa mise en œuvre et montrent que le texte reste actuellement, dans son équilibre général, un objet de controverse (voir le point 4 de la partie III).

## B - LES FORMES PARTICULIÈRES DU CONTRAT ET DE CERTAINES FORMES DE TEMPS PARTIEL

Dans certaines situations, le législateur a apporté des aménagements aux règles du travail à temps partiel pour répondre à deux grandes catégories de besoins sociaux.

Il s'agit d'une part de concilier l'activité professionnelle avec d'autres activités qui procèdent non seulement de choix individuels mais qui sont aussi considérées comme utiles à la collectivité. L'éducation des jeunes enfants par leurs parents, la création d'entreprise, la pratique d'un sport à haut niveau peuvent ainsi relever de ce « temps partiel de conciliation ».

Il s'agit d'autre part de promouvoir le temps partiel comme un moyen d'adapter le temps de travail aux fluctuations d'activité des entreprises et comme un instrument de la politique de l'emploi. Le temps partiel peut dans ce contexte devenir une alternative au licenciement économique, permettre le cumul d'une activité réduite avec le chômage indemnisé, servir au maintien dans l'emploi de salariés âgés. Il peut aussi être utilisé pour favoriser le maintien en emploi de personnes malades ou convalescentes.

### 1. Des dispositifs spécifiques de conciliation

#### 1.1. Le temps partiel pour raisons familiales

Le travail à temps partiel n'a été reconnu par la loi qu'en 1973. Il fut instauré dans une perspective d'amélioration de conditions de travail et de conciliation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle des salariés. Il ne pouvait être introduit dans l'entreprise que sous réserve de l'accord des représentants du personnel et n'était applicable qu'aux seuls salariés qui en faisaient la demande ; sous le couvert de la neutralité de la règle de droit, cette

---

<sup>1</sup> Evelyne Serverin, *op.cite* 2013. Jusqu'à la loi du 14 juin 2013, la Cour de cassation imposait en effet la majoration des heures complémentaires accomplies par avenant au-delà de la durée inscrite au contrat (Cass.soc. 7 décembre 2010 n° 09-42.315).

forme de « travail à temps réduit » s'adressait prioritairement aux femmes avec enfants. Une double dimension familiale et féminine est donc attachée à l'origine du travail à temps partiel.

Plus récemment, parallèlement à d'autres évolutions législatives qui ont plutôt favorisé l'utilisation du temps partiel comme élément des politiques de l'emploi ou comme facteur d'adaptation aux contraintes d'activité des entreprises, les possibilités d'usage du temps partiel dans une logique de conciliation entre vie privée et vie professionnelle ont été élargies.

a) Le temps partiel pour raisons familiales au sens de l'article L. 3123-7 du Code du travail

La loi du 19 janvier 2000, de laquelle est issue la rédaction actuelle de l'article L. 3123-7 du Code du travail, a instauré un nouveau dispositif de temps partiel choisi permettant aux salariés de demander une réduction de leur durée du travail pour les besoins coïncidant avec les rythmes de la vie familiale. Le salarié à temps partiel pourra ainsi s'absenter de l'entreprise pendant « *une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine, en raison des besoins de sa vie familiale* ». Lorsque le salarié est présent dans l'entreprise, il travaille donc à temps plein et peut bénéficier du paiement d'heures supplémentaires pendant ces périodes. Toutefois sa durée du travail annuelle ne peut dépasser 1 607 heures.

La disponibilité parentale pendant les congés des enfants est souvent citée comme exemple de motif de recours à ce dispositif. Cependant, la rédaction de l'article L. 3123-7 du Code du travail qui vise, sans plus de précision « des besoins de sa vie familiale » permet d'envisager des raisons très variées pour justifier la demande du salarié. Cet aménagement du temps de travail procède d'un choix individuel et relève clairement du temps partiel choisi. C'est pourquoi le législateur n'a pas conditionné sa mise en place dans l'entreprise à la conclusion d'un accord collectif ni aux modalités alternatives (avis du comité d'entreprise, information de l'inspection du travail) prévues à l'article L. 3123-2 du Code du travail.

L'employeur dispose, par analogie avec le temps partiel demandé par le salarié sur une base hebdomadaire, du droit de refuser la demande de « temps partiel pour raisons familiales ». Ce droit de refus est relatif car les dispositions applicables sont celles de l'article L. 3123-5 du Code du travail qui précise que l'employeur « explique les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande » ainsi que celles de l'article L. 3123-6 qui prévoient qu'en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, l'employeur peut s'opposer à la mise en place d'horaires à temps partiel notamment s'il démontre que « le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. » Par conséquent, l'employeur devra justifier son refus par des considérations tenant essentiellement au bon fonctionnement de l'entreprise dont il a la charge. Toute réponse approximative et faiblement

motivée pourrait laisser penser que le salarié fait l'objet d'une mesure discriminatoire<sup>1</sup>.

L'acceptation de la demande conduit à la signature d'un avenant au contrat de travail précisant la ou les périodes non travaillées. Les modalités de rémunération sont également prévues par l'avenant. Il existe à cet égard deux possibilités : soit le salarié perçoit tous les mois une rémunération fixée en fonction des heures réellement travaillées (certains mois seront alors complets et d'autres fortement diminués en raison des périodes d'absence) ; soit sa rémunération mensuelle est rapportée au temps de travail annuel et il perçoit le même salaire tous les mois.

Le degré d'utilisation de ce dispositif original de temps partiel adapté aux circonstances et rythmes familiaux à l'intérieur de l'année ne semble pas être connu à ce jour. Parmi les salariés à temps partiel qui évoquent des raisons familiales pour justifier leur situation, le temps partiel choisi organisé sur un rythme hebdomadaire domine certainement largement, que ce soit dans la Fonction publique ou dans le secteur privé.

#### *b) Le temps partiel dans le cadre du congé parental*

A la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout salarié peut, selon les dispositions de l'article L. 1225-47 du Code du travail, bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre (congé total) ou de réduire son activité professionnelle (travail à temps partiel) pour élever cet enfant.

Nous n'envisagerons ici qu'une seule des deux options, celle de la réduction du temps de travail. Sous réserve que soient réunies les conditions d'âge de l'enfant et d'ancienneté du salarié dans l'entreprise (une durée minimale d'un an), le congé parental est de droit. Il ne peut être refusé par l'employeur quel que soit l'effectif de l'entreprise. Le salarié peut choisir la durée du travail qui lui convient à condition qu'elle ne soit pas inférieure à 16 heures par semaine. Le salarié informe simplement l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre précisant le point de départ et la durée du congé choisi. En revanche, la répartition des horaires doit être fixée en accord avec l'employeur et, à défaut d'accord, cette répartition relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Le congé parental a une durée initiale d'un an. Il peut être prolongé deux fois sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption, sa durée ne peut dépasser trois ans si l'enfant était âgé de moins de trois ans lors de son arrivée au foyer ; elle est limitée à un an, si l'enfant était âgé de plus de trois ans<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Carole Lefranc, *Hamoniaux, op. cite* p. 40.

<sup>2</sup> *Le congé parental d'éducation*, fiche pratique du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Mise à jour décembre 2010.

Le congé parental d'éducation est fréquemment associé au Complément de libre choix d'activité (CLCA) même si les deux mesures sont indépendantes. Le CLCA est une prestation servie par les caisses d'allocations familiales. Elle consiste en une compensation financière apportée aux parents d'enfants de moins de trois ans dès lors qu'ils interrompent leur activité professionnelle ou l'exercent à temps partiel. Pour le premier enfant, le CLCA est payé pendant les six mois qui suivent le congé de maternité, à partir du deuxième, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

Le CLCA a remplacé en 2004 une autre prestation, l'Allocation parentale d'éducation (APE), qui avait le même objet. La principale différence entre les deux dispositifs est que le CLCA à taux partiel est beaucoup plus intéressant pour les salariés à temps partiel que ne l'était l'APE à taux partiel. Il assure même un taux de remplacement du salaire plus élevé pour les personnes poursuivant une activité à temps partiel que pour celles ayant totalement interrompu leur activité. Cette réalité est particulièrement sensible pour les salariés dont la rémunération se situe autour du SMIC. Le CLCA à taux partiel est aujourd'hui compris entre 329 et 435 € mensuels selon la quotité de temps de travail contre 572 € lorsqu'il est servi à taux plein à des personnes ne travaillant pas ou plus.

Cette revalorisation de la compensation financière, au bénéfice des travailleurs à temps partiel, a d'ailleurs eu depuis 2004 une incidence directe sur les comportements d'activité. Un rééquilibrage spectaculaire est en effet intervenu entre les bénéficiaires de cette prestation à taux plein et à taux partiel (voir la première partie de cette étude).

### *1.2. Le temps partiel pour la création ou reprise d'entreprise*

Institué par l'article 17 de la loi du 1<sup>er</sup> août 2003 pour l'initiative économique (article L. 3142-7 du Code du travail), cette forme de temps partiel permet à un salarié de se consacrer à un projet de création ou de reprise d'entreprise tout en conservant une activité professionnelle réduite auprès de son employeur. Le salarié peut également opter pour un congé et cesser son activité. Droit à congé et droit à réduction d'activité obéissent aux mêmes règles.

Peuvent bénéficier de ce dispositif les salariés ayant au moins une ancienneté de 24 mois dans l'entreprise.

Le salarié porteur d'un projet doit adresser sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins deux mois avant la date envisagée pour le passage à temps partiel. La lettre doit préciser la date de début et l'amplitude de la réduction souhaitée, ainsi que la durée envisagée de cette réduction. Le salarié doit également préciser l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre.

L'employeur ne dispose d'un droit de refus que si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 200 salariés. En outre, l'exercice de ce droit est très encadré puisqu'il implique une consultation du comité d'entreprise (ou à défaut des

délégués du personnel) et une justification de la décision au regard des conséquences du passage du salarié à temps partiel sur la bonne marche de l'entreprise. Le refus de l'employeur peut être contesté dans les quinze jours suivant sa notification devant le Conseil des prud'hommes statuant en référé (article D. 3142-52 du Code du travail).

Dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 200 salariés, l'employeur ne peut opposer de refus à la demande du salarié. Il a cependant la possibilité de différer le début de la période de travail à temps partiel. Ce report ne peut excéder six mois et doit être justifié de manière précise (article L. 3142-89 du Code du travail).

L'acceptation de la demande de temps partiel se traduit dans la signature d'un avenant au contrat de travail comportant les indications exigées dans tout contrat de travail à temps partiel, notamment la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, la répartition et la durée du travail, les cas dans lesquels elle peut être modifiée, les modalités de communication des horaires de travail journaliers au salarié et les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires.

### *1.3. Le temps partiel pour la pratique d'un sport*

Ce motif du temps partiel est prévu à l'article L. 3122-28 du Code du travail.

*« Tout salarié peut, compte tenu des possibilités de l'entreprise, bénéficier d'aménagement de son horaire de travail pour la pratique régulière et contrôlée d'un sport ».*

La loi tend ainsi à favoriser le soutien que des sportifs de haut niveau peuvent recevoir de leur entreprise. Dans les faits, des entreprises d'une certaine taille encouragent activement la pratique sportive de certains de leurs salariés et intègrent cette action dans leur politique de communication.

### *1.4. La reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique*

Après un arrêt de travail pour maladie, un salarié peut si son médecin traitant estime que la reprise du travail à plein temps est trop difficile mais qu'une reprise partielle pourrait être bénéfique reprendre son activité à temps partiel pour motif thérapeutique sous réserve de l'accord du service médical de sa caisse d'assurance maladie.

Cette reprise à temps partiel est communément appelée « mi-temps thérapeutique ». Les modalités pratiques de la reprise d'activité, en particulier la durée du travail et les horaires de travail relèvent d'un accord entre le salarié et l'employeur. Ce dernier peut refuser la reprise du salarié sur la base du mi-temps thérapeutique mais il est tenu de motiver sa décision.

La durée du mi-temps thérapeutique est définie par l'organisme de sécurité sociale qui fixe également le montant des indemnités journalières qui seront

cumulées avec la rémunération d'activité partielle. La durée du mi-temps thérapeutique ne peut excéder 12 mois, non renouvelables. Si le salarié n'est pas apte, à l'issue de ce délai, à reprendre son travail à plein temps, il devra s'orienter vers d'autres solutions telles que l'invalidité.

## **2. Des dispositifs spécifiques relevant de la politique de l'emploi**

### *2.1. L'organisation du temps partiel sur l'année*

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a refondu et simplifié les dispositions du Code du travail en matière d'aménagement et de répartition des horaires de travail sur tout ou partie de l'année. Ces dispositions se trouvent désormais réunies dans une seule et même section du Code du travail qui a vocation à s'appliquer aussi bien aux salariés à temps plein qu'à ceux travaillant à temps partiel. Les dispositions relatives au temps partiel modulé ont donc été abrogées pour être remplacées par un dispositif permettant, dans certaines limites, sur tout ou partie de l'année, de faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Il s'agit d'adapter ainsi la répartition des horaires de travail aux fluctuations de l'activité de l'entreprise.

Les modalités de mise en œuvre de cet aménagement du temps partiel au-delà du cadre hebdomadaire sont très proches de celles requises pour le temps complet. La répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine doit être organisée par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. La loi du 20 août 2008, de laquelle est issue la rédaction actuelle de l'article L. 3122-1 du Code du travail, a en effet donné dans ce domaine la primauté à l'accord d'entreprise.

Cet accord collectif doit notamment prévoir les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail et, pour les salariés à temps partiel, les modalités de communication et de modification de la répartition des horaires de travail<sup>1</sup>.

La loi impose à l'employeur de respecter un délai de prévenance de sept jours. Cependant, un délai différent peut être prévu dans l'accord collectif (article L. 3122-2 du Code du travail). Aux termes de l'article L. 3123-22 du Code du travail, ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de trois jours.

L'existence d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail n'exonère cependant pas l'employeur d'obtenir le consentement individuel des travailleurs à temps partiel, et d'eux seuls, sur le nouvel horaire de travail. En

---

<sup>1</sup> Circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, fiche n°11 : *l'aménagement du temps de travail* et fiche n° 12 : *le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année*.

effet, la loi de simplification du droit dite loi Warsmann, du 15 mars 2012, prévoit en son article 45 que la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine, prévue dans un accord collectif, ne constitue pas une modification du contrat de travail mais que cette disposition ne concerne que les salariés à temps complet. L'exception pour les salariés à temps partiel, ainsi posée, et la limitation de la portée de l'accord collectif en ce qui les concerne, témoignent de la volonté du législateur d'assurer le maintien d'une plus forte protection à des salariés dont l'activité est réduite<sup>1</sup>.

En ce qui concerne les heures complémentaires, la loi prévoit que le salarié à temps partiel peut en effectuer un certain nombre pendant la période définie par l'accord collectif conformément à l'article L. 3122-2. Le volume d'heures complémentaires ne peut excéder le dixième de la durée contractuelle ; il peut atteindre le tiers de cette durée si un accord collectif le prévoit. Sur ce point, c'est donc le droit commun qui s'applique pendant la période d'aménagement du temps de travail.

Il convient de noter qu'en l'absence d'accord collectif, l'employeur pourra néanmoins organiser la variation de la durée du travail mais qu'il devra le faire sous forme de périodes de travail chacune d'une durée de quatre semaines au plus. Le projet d'aménagement sera soumis pour avis, préalablement à sa mise en œuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel (article D. 3122-7-1 du Code du travail).

## 2.2. *Le temps partiel comme alternative au licenciement économique*

### a) La transformation de l'emploi à temps complet en emploi à temps partiel par la modification du contrat de travail

La forme d'emploi à temps partiel peut être utilisée pour éviter de prononcer des licenciements économiques ou pour en limiter le nombre. Le recours au travail à temps partiel relève alors de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences<sup>2</sup>. Il devra être motivé par un des motifs du licenciement économique énoncé à l'article L. 1233-3 du Code du travail (« suppression ou transformation d'emploi consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques »).

- Le principe de la modification contractuelle

Le passage d'un emploi à temps complet à un emploi à temps partiel entraîne une modification du contrat de travail. La durée du travail et la rémunération sont en effet des « éléments essentiels » dont la modification exige l'accord du salarié concerné. Conformément au principe de la forme obligatoire

<sup>1</sup> Carole Lefranc-Hamoniaux, *Travail à temps partiel*, Dalloz, juin 2012, p. 44.

<sup>2</sup> Carole Lefranc-Hamoniaux, *Travail à temps partiel*, Dalloz, juin 2012, pp. 42-43.

des contrats (article 1124 du Code civil) une telle modification contractuelle ne peut être imposée par l'employeur mais seulement proposée au salarié<sup>1</sup>.

Une réduction du temps de travail organisée par voie de convention ou d'accord collectif constitue bien une modification du contrat de travail si elle s'accompagne d'une réduction de rémunération.

- Le droit de refus du salarié

Si le salarié refuse la modification de son contrat, l'employeur peut soit y renoncer, soit licencier le salarié.

Comme le salarié est entièrement libre de refuser la transformation de son emploi à temps plein en emploi à temps partiel, le licenciement qui peut en résulter est entouré de garanties de fond et de forme.

Il s'analyse comme un licenciement pour cause économique, dont le salarié ne saurait être tenu pour responsable, ce qui implique le versement d'indemnités. L'article L. 3123 du Code du travail protège son droit de décliner la proposition de l'employeur en prévoyant que « *le refus par le salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement* ».

Pour que le licenciement soit valable, l'employeur doit préalablement avoir respecté la procédure spécifique de l'article L. 1222-6 sur la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour motif économique. Il informe chaque salarié de sa proposition de modification par lettre recommandée avec accusé de réception en précisant au salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois pour répondre et faire connaître éventuellement son refus. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

La jurisprudence caractérise ce délai comme incompressible. Le salarié doit bénéficier d'un mois entier pour se prononcer. L'inobservation de ce délai prive de cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur le refus du salarié. Le fait que ce dernier exprime son refus avant l'expiration de ce délai d'un mois, n'autorise pas pour autant l'employeur à procéder immédiatement au licenciement. En outre, le salarié doit être précisément informé de manière à se prononcer en connaissance de cause quant à l'organisation de son activité et aux conséquences de son choix. Un défaut d'information peut également conduire le juge à déclarer le licenciement faisant suite au refus du salarié dépourvu de cause réelle et sérieuse.

---

<sup>1</sup> Il en va différemment lorsque la modification ne porte que sur « les conditions de travail » comme, par exemple, une nouvelle répartition des heures de travail d'un salarié à plein temps qui ne modifie pas la durée ni ne bouleverse les horaires de travail, une nouvelle tâche confiée au salarié et correspondant à sa qualification, un changement de lieu de travail dans le même secteur géographique si une clause de mobilité le précise dans le contrat. Le salarié ne peut s'opposer à ce changement et son refus constitue en principe une faute grave en tant que manquement à ses obligations contractuelles. Il peut donc être sanctionné par un licenciement dans des conditions de droit commun, sauf s'il s'agit d'un salarié protégé.

La jurisprudence protège le droit de refus du salarié y compris lorsqu'une clause du contrat de travail prévoit la possibilité d'un passage du temps complet au temps partiel. La Cour de cassation a considéré que la présence d'une telle clause ne changeait pas la règle applicable concernant l'accord du salarié avant la modification du contrat. Cette jurisprudence participe d'une volonté de rééquilibrage contractuel en faveur des salariés qui, lors de leur embauche, peuvent être enclins à accepter des clauses susceptibles de faire évoluer de façon très sensible leur condition de travail et d'emploi. Malgré les stipulations initiales figurant dans le contrat de travail, le juge reconnaît au salarié un droit de résister à l'application de certaines clauses portant sur un élément relevant du socle contractuel, en l'occurrence la durée du travail et la rémunération<sup>1</sup>.

*b) Les demandeurs d'emplois en « activité réduite »*

Il existe dans le régime d'assurance chômage un dispositif incitant à la reprise d'emploi à temps partiel.

Un demandeur d'emploi peut, sous certaines conditions, cumuler en partie l'Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), servie par Pôle emploi, avec les revenus d'une activité professionnelle occasionnelle ou réduite, salariée ou non. Ces situations de « superposition des états de chômage et d'emploi » ont connu un développement rapide depuis les années 1990.<sup>2</sup> En 2011, ce régime concernait 45 % des allocataires et « *faisait craindre que certaines entreprises n'intègrent cette situation dans leurs modes de gestion en utilisant les allocations comme une modalité de rémunération des salariés précaires* »<sup>3</sup>. Cette évolution est en effet inséparable du développement des emplois dits « précaires », emplois à durée déterminée, travail intérimaire, temps partiel subi. Du côté des salariés, il est naturel que ceux d'entre eux qui occupent des emplois occasionnels ou à temps partiel persévèrent dans leur recherche d'emploi et restent inscrits à Pôle emploi.

Le dispositif permettant sous certaines conditions de cumuler en partie allocations chômage et revenus d'activité a été mis en place par l'Unedic dans les années 1980. Il repose d'une part sur l'idée que ces emplois seraient peut-être moins souvent occupés si les chômeurs devaient renoncer entièrement à l'assurance chômage et d'autre part, sur la conviction que le maintien ou le retour sur le marché du travail dans des emplois courts et peu rémunérés constitue une étape positive dans un processus de réinsertion professionnelle.

<sup>1</sup> Carole Lefranc-Hamoniaux, *op.cit.*, p. 12. Céline Czuba, *La révision contractuelle : modification du contrat de travail et changement des conditions de travail*, Point jurisprudence. Istinfr.fr, avril 2012

<sup>2</sup> Marc Gurgand, *Activité réduite : le dispositif d'incitation de l'Unedic est-il incitatif ?* Travail et Emploi n° 89, janvier 2002, pp. 81-93.

<sup>3</sup> Cour des comptes, *Le marché du travail : face à un chômage élevé, mieux cibler les politiques*. Rapport public thématique, janvier 2013.

Le cumul entre l'ARE et l'activité salariée est soumis aux conditions suivantes :

- l'activité réduite, lors d'une reprise d'activité, ne doit pas dépasser 110 heures par mois ;
- elle ne doit pas procurer une rémunération mensuelle supérieure à 70 % des rémunérations brutes perçues avant la perte partielle ou totale de l'emploi.

Si l'un de ces deux seuils est dépassé, aucune indemnité n'est versée et les droits sont intégralement reportés.

Dans le cas contraire, le cumul est assuré dans la limite de quinze mois (sauf pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans) et de la durée des droits à indemnisation du demandeur d'emploi.

Les modalités du cumul varient selon qu'il s'agit d'une « activité conservée » ou d'une reprise d'activité.

Lorsque le salarié qui occupait plusieurs emplois, a perdu une partie de ses activités antérieures, l'ARE est, sous certaines conditions, cumulable avec les revenus tirés des activités conservées.

En cas de reprise d'une activité salariée occasionnelle ou réduite après une perte totale d'emploi, l'ARE n'est que partiellement cumulable avec les revenus d'activité. La règle consiste alors à créer, à partir du revenu salarial perçu dans le mois, un équivalent en jours ; seuls les jours résiduels sont indemnisés. L'ARE est versée mensuellement, déduction faite du nombre de jours non indemnisables (J) calculé en fonction de la rémunération perçue dans le mois.

$$J = \frac{\text{Salaire brut mensuel procuré par l'activité reprise}}{\text{Salaire journalier de référence (SJR)}}$$

Le salaire journalier de référence synthétise le niveau des salaires qui ont donné lieu à l'ouverture des droits à l'assurance chômage.

**Encadré 6 : exemple de calcul de l'ARE en cas de cumul  
avec des revenus salariaux**

**Exemple :**

- SJR : 45 € bruts soit 1 350 € mensuels bruts
- Salaire brut de l'emploi repris : 440 €, soit moins de 70 % du salaire antérieur ( $1\,350 \times 0,7 = 945€$ )

Chaque mois, à partir des revenus, un nombre de jours non indemnisables (J) est calculé. Dans cet exemple, 9 jours d'allocations (440/45) sont déduits du nombre d'allocations journalières à verser.

Pour les personnes de 50 ans ou plus, le nombre de jours non indemnisés J est minoré de 20 %. Dans l'exemple précédent, le nombre de jours mensuels non indemnisables pour une personne âgée de 50 ans ou plus est de 7 jours ( $9 \times 0,8$ ) au lieu de 9 jours.

Source : Pôle emploi, février 2012.

Pour certaines catégories particulières de salariés, les règles de cumul entre revenu d'activité et allocation chômage diffèrent du cas général.

Pour les intérimaires (annexe 4 de la convention d'assurance chômage) il n'y a pas de condition relative à la rémunération ou au nombre d'heures effectuées pour le cumul d'une activité avec l'ARE. Le calcul du nombre de jours non indemnisables au cours du mois est le même que celui effectué dans le régime général mais il n'y a pas de limite de cumul prévue. Les personnes indemnisables par l'ARE au titre de l'annexe 4 représentaient, en septembre 2010, 13 % des indemnisables au titre de l'assurance chômage et 61 % d'entre elles avaient déclaré une activité réduite au cours de ce mois.

### *2.3. Le temps partiel et l'aménagement des fins de carrières*

#### *a) La retraite progressive*

La loi du 5 janvier 1988 a créé une modalité de retrait progressif et anticipé de la vie active. Les salariés remplissant les conditions légales peuvent obtenir la liquidation d'une partie de leur pension de vieillesse tout en conservant une activité professionnelle, salariée ou non, à temps partiel. L'Etat leur verse une allocation afin de limiter la perte de salaire consécutive à la diminution de leurs horaires de travail.

L'accès au dispositif exige l'accord des deux parties, salarié et employeur. Les autres conditions, définies à l'article L. 351-15 du Code de la sécurité sociale, tiennent à l'âge du bénéficiaire qui doit correspondre à celui de l'ouverture des droits à pension (60 ans pour les assurés nés à partir de 1951 et 62 ans pour ceux nés à partir de 1955) ; au nombre de trimestres validés dans les régimes d'assurance vieillesse (150) ; à l'exclusivité de l'exercice de l'activité à temps partiel. Seuls les salariés dont l'activité est inférieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle sont éligibles au dispositif.

Le salarié en retraite progressive perçoit une fraction de sa pension dont le montant varie selon la quotité du temps partiel : 30 % pour une durée du travail comprise entre 60 et 80 % du temps complet dans l'entreprise ; 50 % lorsque la durée du temps partiel est comprise entre 40 % et moins de 60 % du temps complet et 70 % lorsqu'elle est inférieure à 40 %.

La retraite progressive permet le maintien en activité de travailleurs pouvant prétendre à une retraite totale en considération de leur âge et du nombre de trimestres validés dans les régimes de d'assurance vieillesse. Dans la mesure où il ne concerne pas les quinquagénaires, ce dispositif n'occupe qu'une place modeste dans le temps partiel des « seniors » qui repose essentiellement sur les règles de droit commun du travail à temps partiel, sur des dispositifs conventionnels et sur des contrats aidés.

*b) Le temps partiel de fin de carrière mis en place par voie d'accord*

Entre la fin des années 1990 et le milieu de la décennie 2000, la manière d'envisager les fins de carrières s'est radicalement transformée. Les dispositifs publics de cessation anticipée d'activité et de dispense de recherche d'emploi ont été progressivement abandonnés au profit d'incitations à la gestion prévisionnelle des compétences et au maintien dans l'emploi des salariés âgés. Ce changement de perspective a également considérablement modifié la signification et la portée des mesures visant à favoriser l'activité à temps partiel des seniors.

Ainsi, le dispositif de convention de préretraite progressive basé sur une incitation financière au passage à temps partiel des salariés de plus de 55 ans afin d'éviter des licenciements économiques ou de permettre des embauches compensatrices a-t-il été abrogé au 1<sup>er</sup> janvier 2005<sup>1</sup>.

Dans le même temps, un accord interprofessionnel sur l'emploi des seniors, conclu la même année, a contribué à renouveler le regard porté sur les fins de carrière. En 2006, cet accord a été relayé par l'Etat dans le cadre d'un plan d'action concerté puis, en 2008, par des dispositions spécifiques inscrites dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009. La principale de ces dispositions a été la création d'une obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, par un accord de branche ou d'entreprise portant spécifiquement sur l'emploi des seniors ou, à défaut, par un plan d'action unilatéral. Les entreprises de plus de 300 salariés, qu'elles appartiennent ou pas à une branche ayant conclu un accord sur l'emploi des seniors, doivent négocier un accord d'entreprise ou mettre en place un plan d'action unilatéral. Celles dont l'effectif est compris entre 50 et 300 peuvent se limiter à appliquer l'accord de branche. La durée maximale des accords et plans

---

<sup>1</sup> Comme le dispositif de préretraite total, la préretraite progressive reposait sur un financement public via le FNE. En l'occurrence, il prenait la forme d'une allocation versé au salarié à temps partiel. Le montant de cette allocation représentait 30 % du salaire brut antérieur pour un salarié travaillant et étant rémunéré par l'entreprise à 50 % pendant la durée de la convention.

d'action, prévue par la loi, étant de trois ans, la grande majorité d'entre eux sont arrivés à échéance en 2012.

Outre l'objectif global de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus ou de recrutement de salariés de 50 ans et plus, accords et plans d'action devaient arrêter des mesures et fixer des objectifs dans trois parmi six domaines d'action prédéterminés par les pouvoirs publics. L'aménagement des fins de carrière et en particulier les formules de recours au temps partiel constitue l'un de ces six domaines d'action.

Une première étude réalisée en 2010 sur les accords « seniors » montrait que le temps partiel de fin de carrière était proposé, selon des modalités diverses, par plusieurs grandes entreprises<sup>1</sup>. Dans toutes ces entreprises, un des principaux effets négatifs et dissuasifs du temps partiel pour le salarié senior -la minoration du montant la future retraite- a été neutralisée puisque les cotisations correspondantes ont continué d'être liquidées sur la base d'un temps plein. Pour le reste, le régime de ce temps partiel « seniors » varie beaucoup d'une entreprise à l'autre.

La période la plus souvent retenue dans les accords est celle des trois années qui précèdent la retraite mais elle peut être inférieure (deux ans par exemple dans l'accord IBM). Le temps partiel peut avoir une quotité fixe ou dégressive sur la période : par exemple, 60 % de la première année jusqu'au départ ou bien 80 % la première année, 50 % la seconde et 20 % la troisième comme dans l'accord Renault. Des seuils minima sont parfois fixés, comme chez Safran où le temps partiel aidé est limité à 80 %.

Les choix en matière de compensation salariale sont tout aussi divers. La majoration de salaire peut concerner tous les seniors diminuant leur temps de travail ou être ciblée sur certains salariés en fonction de la pénibilité ou être totalement inexistante. La rémunération du temps partiel fait l'objet de majoration pour tous les seniors dans les accords CEA, IBM, Renault, Safran. Chez EADS, le temps partiel aidé intéresse cinq catégories de salariés : ceux qui ont pratiqué le travail de nuit pendant au moins quinze ans, les victimes d'accidents du travail, ceux qui souffrent de maladies professionnelles reconnues, les salariés handicapés et ceux qui ont commencé à travailler avant 16 ans.

En 2012, la Direction générale du travail (DGT) estimait que les 90 accords de branche et les 32 300 textes élaborés dans les entreprises (dont 2/3 de plans d'action et 1/3 d'accords) couvraient potentiellement 7,3 millions de salariés et au moins 80 % des salariés des entreprises de plus de 49 salariés. Toutefois, les aspects qualitatifs du bilan faisaient ressortir le caractère plutôt marginal du temps partiel de fin de carrière dans le panel de mesures mises en œuvre par les entreprises pour maintenir les salariés âgés dans l'emploi. La DGT relève en effet

---

<sup>1</sup> Nicolas Farvaque, Marion Lefebvre, *Le bricolage du maintien dans l'emploi des seniors. Régulation publique, dialogue social et boîte à outils*. Etude réalisée par L'Orseu, rapport final, juin 2010.

que « *la possibilité de temps partiel ou d'aménagement du temps de travail, fondée par principe sur le volontariat du senior, est peu présente et rarement quantifiée en objectif chiffré* ». Il est ici question des accords et des plans d'action unilatéraux des entreprises car, au paragraphe suivant de ce bilan, la DGT observe qu'« *un recours au temps partiel, au compte épargne-temps, à la retraite progressive est souvent proposé dans les accords de branche* »<sup>1</sup>.

De manière générale, parmi les grands types d'actions appelés à structurer la pratique conventionnelle et les actions en faveur de l'emploi des seniors, le développement des compétences et la formation d'une part, la transmission des savoirs et le développement du tutorat sont les plus souvent retenus loin devant l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite.

## C - LES PRINCIPALES RÈGLES ET LES SPÉCIFICITÉS DU TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR PUBLIC

Modalité d'exercice des fonctions résultant obligatoirement d'une demande de l'agent, le travail à temps partiel peut être autorisé sous réserve des nécessités du service ou est accordé de plein droit dès lors que certaines conditions sont remplies. À l'issue du temps partiel, la réintégration à temps plein dans l'emploi est de droit dans tous les cas.

### 1. Le temps partiel dans la Fonction publique

Un guide du temps partiel des fonctionnaires et des agents non titulaires des trois fonctions publiques en date du 30 juin 2006, publié par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), a précisé les conditions générales de mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique.

Le travail à temps partiel constitue un aménagement du temps de travail accordé pour une durée déterminée, obligatoirement sur demande de l'agent qui, pour des raisons strictement personnelles, souhaite accomplir un temps de travail inférieur à celui correspondant à son emploi.

Le dispositif réglementaire identifie deux situations de travail à temps partiel : le temps partiel sur autorisation et le temps partiel de droit. Dans les deux cas, l'organisation du calendrier de travail de l'agent (choix des périodes travaillées ou non) est soumise à la bonne organisation du service.

### 2. Les garanties statutaires

#### 2.1. La rémunération du temps partiel

La rémunération des agents à temps partiel est calculée au prorata de leurs durées effectives de service lorsque la quotité est de 50 %, 60 % ou 70 %. Ainsi,

---

<sup>1</sup> Bilan de la négociation sur l'emploi des salariés âgés établi par la Direction générale du travail (DGT) pour le Conseil d'orientation des retraites (COR) 21 novembre 2012.

un agent qui travaille à mi-temps percevra 50 % de la rémunération d'un agent à temps plein. Par contre, les quotités de 80 et 90 % sont rémunérées respectivement  $6/7^e$  (85,7 %) et  $32/35^e$  (91,4 %) de la rémunération d'un agent à temps plein. Ces règles s'appliquent qu'il s'agisse de temps partiel sur autorisation ou de temps partiel de droit.

Ce mode de calcul s'applique au traitement, à l'indemnité de résidence, à la Nouvelle bonification indiciaire (NBI) et aux primes et indemnités de toute nature afférentes soit au grade de l'agent et à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé.

### *2.2. La réintégration à temps plein*

L'agent peut demander sa réintégration à temps plein, sous réserve d'un préavis de deux mois.

Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation des écoles et des établissements d'enseignement, les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, ainsi que pour personnels territoriaux d'enseignement, les demandes de réintégration à temps plein prennent effet au 1<sup>er</sup> septembre de l'année.

La réintégration anticipée peut toutefois intervenir sans délai en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale. Cette possibilité s'applique, par exemple, aux agents qui se trouvent en situation de divorce, de décès ou de chômage du conjoint. Cette liste n'est pas exhaustive, la situation des agents devant être examinée au cas par cas. Cette demande de réintégration est subordonnée à la bonne organisation du service.

## **3. Les emplois à temps non complet dans la fonction publique territoriale**

Le travail à temps partiel doit être distingué du travail à temps non complet, qui ne repose pas sur une demande du fonctionnaire mais découle de la durée afférente à l'emploi occupé telle qu'elle résulte de la délibération de la collectivité territoriale l'ayant créé. L'organe délibérant peut en effet décider de créer un emploi à temps non complet pour répondre à un besoin correspondant à une durée hebdomadaire de travail inférieure à celle d'un temps complet.

Le décret du 20 mars 1991 modifié précise les conditions dans lesquelles des emplois permanents à temps non complet peuvent être créés. Il indique les collectivités territoriales et les établissements publics locaux à qui cette faculté est reconnue, et les cadres d'emplois dans lesquels des emplois à temps non complet peuvent être créés. Il s'agit des communes de moins de 5 000 habitants et leurs établissements publics, les centres communaux et intercommunaux d'action sociale, les syndicats intercommunaux, districts, syndicats et

communautés d'agglomérations nouvelles regroupant des communes dont la population cumulée n'excède pas 5 000 habitants.

Sont également concernés les offices publics d'habitation à loyer modéré dont le nombre de logements n'excède pas 800 et les centres de gestion départementaux.

Sans condition de population, les communes, départements, établissements publics de coopération intercommunale peuvent créer des emplois à temps non complet pour l'exercice de fonctions relevant de certains cadres d'emplois de la filière culturelle (professeurs, assistants d'enseignement artistique...).

Ces mêmes collectivités et établissements, ainsi que les centres communaux et intercommunaux d'action sociale et offices publics d'HLM peuvent également créer des emplois à temps non complet pour l'exercice de fonctions d'agents spécialisés des écoles maternelles, d'agents sociaux et d'auxiliaires de soins.

Enfin, les services départementaux d'incendie et de secours peuvent également créer des emplois à temps non complet pour l'exercice de fonctions relevant de certains cadres d'emplois (médecins, pharmaciens et infirmiers, sapeurs-pompiers professionnels).

Les collectivités territoriales ont largement recours au temps non complet en particulier dans les filières animation et enseignement artistique où, en raison de rythmes particulier d'activité les emplois sont proposés pour un nombre d'heures inférieur à la durée habituelle du travail. De nombreuses communes recrutent aussi dans les mêmes conditions pour pourvoir à des postes administratifs (secrétaire de mairie), en raison de leur taille qui ne justifie pas toujours un emploi à plein temps.

Par les situations de précarité qu'il induit, le temps non complet assimilable au temps partiel subi du secteur privé, constitue un enjeu social pour les élus qui sont à la tête des collectivités<sup>1</sup>.

Les centres départementaux de gestion, accompagnés dans ce projet par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, s'efforcent aujourd'hui de promouvoir la mutualisation de certains emplois entre les structures, notamment dans le cadre des intercommunalités, afin d'augmenter la durée du travail totale de ces personnels et tendre ainsi vers des temps complets<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> L'enquête Emploi fait ressortir une durée de travail habituelle hebdomadaire sensiblement plus courte dans la fonction publique territoriale que dans l'ensemble de la Fonction publique. Les durées hebdomadaires déclarées les plus courtes, inférieures à 15 heures, atteignent ainsi près de 12 % contre 8 % en moyenne pour l'ensemble des trois fonctions publiques. Entretien de la rapporteure avec Christine Gonzalez-Demichel, chef du département des études et des statistiques à la direction générale de l'administration de la Fonction publique, 8 juin 2013.

<sup>2</sup> Entretien de la rapporteure avec Jean-Robert Massimi, directeur général du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, 3 juin 2013.

### III - LES PRECONISATIONS DÉJÀ EMISES ET LES PRATIQUES DES ACTEURS

Le document d'orientation établi dans le prolongement de la Grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 avait considéré la question du temps partiel subi comme un des leviers pour lutter contre la précarité sur le marché du travail. Il invitait les partenaires sociaux à « *identifier les moyens d'encadrer les temps partiels portant sur un faible nombre d'heures, en prenant des orientations sur l'accès aux droits sociaux et à la formation, sur l'amplitude et la prévisibilité des horaires ainsi que sur la rémunération des heures complémentaires* »<sup>1</sup>.

La loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013, après l'ANI de mai 2013, comporte des dispositions sur le temps partiel. C'est le cas également du projet de loi sur les retraites.

Nous examinerons dans cette partie les propositions déjà émises qui ont émané aussi bien de notre assemblée que du Parlement, les réflexions de la conférence de progrès de Caen, les avancées législatives récentes, les points de vue des organisations syndicales de salariés (A), puis les négociations collectives et les pratiques de branches ou d'entreprises (B) ainsi que celles de la fonction publique (C).

Ceci permettra, dans la conclusion, de présenter les termes des débats concernant le temps partiel.

#### A - LES PROPOSITIONS DÉJÀ ÉMISES

##### 1. Les précédentes préconisations du Conseil

Trois études successives<sup>2</sup> de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité du Conseil économique, social et environnemental (CESE) formulent un certain nombre de préconisations qui visent à réduire le temps partiel subi<sup>3</sup>. Pour l'essentiel, elles peuvent être regroupées selon six axes.

##### 1.1. Renforcer l'effectivité de la priorité d'accès au temps plein

Tout d'abord, il convient de renforcer l'effectivité de la priorité d'accès au temps plein. La délégation aux droits des femmes et à l'égalité du Conseil juge indispensable d'encadrer rigoureusement le recrutement d'un salarié à temps plein pour un type d'emploi, lorsqu'au sein de l'entreprise un ou plusieurs

<sup>1</sup> Document d'orientation du 7 septembre 2012.

<sup>2</sup> *Femmes et précarité*, Eveline Duhamel et Henri Joyeux (mars 2013) ; *Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes*, Sylvie Brunet et Maryse Dumas (mars 2012) ; *Les femmes face au temps partiel*, Geneviève Bel (2008).

<sup>3</sup> Voir aussi les avis plus anciens : *Le travail à temps partiel*, Jean-Louis Walter (1997) ; *Les groupements d'employeurs : un outil pour la croissance et l'emploi ?*, Jean-Marcel Bichat (2002).

salariés à temps partiel exercent un emploi équivalent et ont manifesté leur désir de travailler à temps plein.

Dans ce but, il appartiendrait à l'employeur de démontrer l'impossibilité de ne pas respecter cette obligation. Ce renversement de la charge de la preuve devrait être complété par l'amélioration de l'information des salariées concernées sur les postes vacants ou susceptibles d'être créés et le suivi de celles depuis longtemps à temps partiel afin de les accompagner suffisamment en amont, en vue du développement de compétences favorisant une intégration dans des postes à temps plein.

### *1.2. Relancer la négociation collective sur le temps partiel*

En matière d'organisation du temps de travail et de rémunération, les études précitées du Conseil soulignent que les accords collectifs devraient plus particulièrement s'attacher à :

- garantir un horaire contractuel hebdomadaire minimal (hormis les modalités spécifiques adaptées au travail des étudiants), correspondant au seuil d'ouverture des droits sociaux ainsi qu'une durée minimale de travail continu pour chaque séquence ;
- améliorer les conditions de rémunération des salarié(e)s les plus précaires en prévoyant une majoration pour les heures travaillées très tôt ou très tard ou dans le cas d'amplitude horaire trop forte. Il conviendrait en outre, qu'en cas d'horaires atypiques ou décalés, des mesures soient prévues afin de permettre aux salarié(e)s concerné(e)s de se déplacer en toute sécurité (organisation de ramassages, de navettes, covoiturage...)
- renforcer le droit au chômage en cas de cumul de plusieurs emplois à temps partiel, en supprimant la condition de perte d'au moins 30 % du salaire total antérieur pour percevoir des indemnités.
- repenser l'organisation du travail en tenant compte du « hors travail » : il conviendrait de généraliser des initiatives expérimentées avec succès par plusieurs entreprises dans le cadre d'accords sur l'égalité professionnelle : horaires de réunions, marges de modulation individuelle, offre de services divers en y associant les comités d'entreprises.

### *1.3. Atténuer les effets négatifs du temps partiel sur les retraites des femmes*

Pour cela, il conviendrait d'encourager via la négociation collective (branches et entreprises) l'application de l'article L. 241-3-1 du Code de la sécurité sociale, introduit par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, qui prévoit la possibilité de la prise en charge par l'employeur des cotisations

patronales additionnelles sur la base du temps plein lorsque le salarié à temps partiel en fait la demande.

Par ailleurs, outre une information systématique des intéressées concernant l'impact de cette modalité de travail sur le niveau de leurs futures pensions, la délégation aux droits des femmes et à l'égalité du Conseil a émis la suggestion qui consistait à permettre aux salariées dont l'activité avait, au cours d'une année, été inférieure au seuil de validation des droits à pension (soit 200 heures par an) de capitaliser les cotisations versées sur les salaires perçus, de façon à pouvoir bénéficier d'une validation des droits correspondants, majorant d'autant leur durée totale d'assurance.

La délégation aux droits des femmes et à l'égalité reprend également à son compte une recommandation de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), dans une délibération du 13 septembre 2010, visant à se référer à la moyenne des 100 meilleurs trimestres plutôt qu'à celle des 25 meilleures années (ce qui correspond à la même durée de cotisation) pour déterminer le montant de la pension.

Ces deux mesures constitueraient une contrepartie à la pénalisation résultant de carrières morcelées et de longues périodes de travail à temps partiel.

#### *1.4. Faciliter l'accès à la formation pour les salariés à temps partiel*

Globalement, les salarié(e)s à temps partiel se forment moins que ceux/celles à temps complet. Faciliter l'accès des femmes travaillant à temps partiel ou titulaires d'emplois précaires, à la formation continue et à la validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessite donc des actions concomitantes sur plusieurs fronts.

La VAE constitue aussi un moyen efficace de prévention de l'exclusion dans la mesure où elle révèle les compétences cachées et influe ainsi sur l'estime de soi de ses bénéficiaires. La reconnaissance des capacités supplémentaires développées sur le lieu de travail, par exemple dans le cadre de la polyvalence, trouverait utilement sa place dans le système de validation des acquis.

En outre, dans un avis récent sur le service public de l'emploi, le CESE a recommandé d'améliorer l'accès à la formation des demandeurs d'emploi en activité réduite lesquels, confrontés à l'impossibilité d'être embauchés sur un temps plein, voient leurs possibilités d'être formés réduites d'autant. Les actions de formation proposées par Pôle emploi se révèlent insuffisantes pour compenser cette situation<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> *Pôle emploi et la réforme du service public de l'emploi : bilan et recommandations*, avis du CESE, rapporteur Daniel Jamme, 15 juin 2011.

### *1.5. Porter une attention particulière au secteur des services à la personne*

Le multisalariat est très répandu et le volume horaire effectué pour l'employeur principal est souvent faible, en particulier pour les aides à domicile et employées de maison des services aux personnes âgées.

Les interventions étant fréquemment fragmentées entre plusieurs personnes et plusieurs lieux, le problème de la prise en compte du coût et des temps de déplacement est posé.

Ainsi que l'ont préconisé deux rapports du CESE consacrés à ce sujet<sup>1</sup>, toute initiative visant à accroître le temps de travail et permettre une diversification des activités doit être encouragée. Cela peut passer par l'introduction de plusieurs activités dans la même entreprise ou association ou par le développement de groupements d'employeurs. Le CESE soulignait que cette dernière formule préservait la liberté des employeurs de développer telle ou telle activité tout en favorisant la mutualisation des emplois et l'action contre le temps partiel subi ce qui devrait permettre aussi de limiter le « *turn over* » important des salariés de ce secteur. Il associait aussi cet objectif d'amélioration des conditions d'emploi à une réduction de la pénibilité du travail et de l'isolement des salariés.

## **2. Les initiatives parlementaires (2011)**

Une proposition de loi tendant à réduire la précarité professionnelle des femmes (2011) et un rapport d'information de l'Assemblée nationale sont venus formuler diverses propositions afin de réduire le temps partiel subi.

### *2.1. La proposition de loi tendant à lutter contre la précarité professionnelle des femmes (2011)*

Dans une proposition de loi tendant à lutter contre la précarité professionnelle des femmes, déposée en octobre 2011, l'Assemblée nationale a proposé de dissuader l'embauche à temps partiel par différentes mesures<sup>2</sup>.

#### *a) La création d'un label « Inclusion sociale »*

La création de ce label « Inclusion sociale » répond à la nécessité d'améliorer la qualité de l'intermédiation entre l'employé et le particulier employeur et de pénaliser la discontinuité du temps de travail.

Ce label pourrait être attribué à toute entreprise, association ou administration dont la gestion du personnel répond à des critères de réduction de la précarité décrits dans un référentiel dont le respect fait l'objet de contrôles

<sup>1</sup> *Le développement des services à la personne*, rapport et avis du CES, rapporteur Yves Vérollet, 26 janvier 2007 ; *Les services à la personne*, avis de suite du CESE, Yves Vérollet, 19 novembre 2008.

<sup>2</sup> Proposition de loi n° 375 de l'Assemblée nationale tendant à lutter contre la précarité professionnelle des femmes (2011).

effectués par la commission de labellisation de l'Agence nationale des services à la personne.

Encadré 7 : critères pour l'obtention du label « inclusion sociale »

<p>L'obtention de ce label est conditionnée au respect des critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- éviter la dépersonnalisation par l'ultra-découpage des tâches ;</li> <li>- revaloriser l'image des services à la personne par l'embauche d'hommes sur des emplois historiquement très féminisés ;</li> <li>- définir un référentiel de compétences et de formation pour chaque métier ;</li> <li>- établir la réciprocité entre employé et employeur dans l'évaluation de chacun ;</li> <li>- indemniser le temps de déplacement entre deux employeurs ;</li> <li>- minimiser ces déplacements par la prospection d'employeurs regroupés géographiquement ;</li> <li>- garantir un nombre d'heures de travail hebdomadaire minimum ; normaliser les horaires de travail, entre autres, par la coïncidence des activités de ménage et d'emploi-cadre.</li> </ul>
---

Source : proposition de loi n° 375 de l'Assemblée nationale.

*b)* L'instauration d'une obligation de négocier dans le secteur des services à la personne

L'article 4 rend obligatoire un accord collectif de branche concernant l'accès aux plans de formation, à la VAE et au Droit individuel à la formation (DIF). Il impose aux 6 branches, dont dépend l'activité de services à la personne et dont 4 d'entre elles seulement disposent d'une convention collective, de se saisir de la « déprécarisation » du secteur.

*c)* Plusieurs dispositions contre la précarité et le temps partiel subi

La proposition de loi préconise de conditionner l'octroi des marchés publics par l'État et les collectivités aux mesures développées par les entreprises en matière de lutte contre la précarité.

Surtout, afin de dissuader l'embauche de salariés à temps partiel dans les entreprises du secteur marchand, elle suggère des majorations de cotisations sociales et patronales. De plus la prime de précarité versée au départ d'un salarié en contrat à durée déterminée serait majorée lorsque celui-ci était à temps partiel.

Enfin, l'article 8 de la proposition de loi majore le salaire dès la première heure complémentaire dépassant la durée contractuelle d'un temps partiel et pénalise la discontinuité du travail, les amplitudes journalières excessives et l'imprévisibilité du temps de travail par une limitation de la réduction du délai de prévenance à 3 jours ouvrés.

*2.2. Les préconisations du rapport d'information de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale (2011)*

La délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, dans son rapport sur le temps partiel<sup>1</sup>, a formulé douze recommandations qui visent à la fois à rendre le travail à temps partiel moins attractif pour les entreprises et à améliorer les conditions de travail des salariés concernés<sup>2</sup>.

Les mesures proposées concernent l'obligation de justifier les recrutements à temps partiel, l'interdiction de recruter des salariés à temps plein pour des emplois équivalents à ceux occupés par des salariés à temps partiel, l'interdiction de proposer des contrats avec des durées de travail inférieures à 20 heures, le versement d'une prime de précarité au départ d'un salarié à temps partiel, la majoration pour heure complémentaire dès la première heure dépassant la durée contractuelle et l'obligation, si le salarié en fait la demande, de retenir pour les cotisations à l'assurance vieillesse la base d'un salaire à temps plein (encadré ci-dessous).

La délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale défend aussi l'idée que, s'agissant de la lutte contre le temps partiel contraint et le sous-emploi, les accords devraient être négociés au niveau de la branche d'activité et non de l'entreprise et dans des limites plus précises qui seraient fixées par la loi : *« lorsque la loi confère aux partenaires sociaux la responsabilité de définir les règles applicables, notamment sur la durée et l'organisation du temps de travail, elle doit fixer les limites encadrant les accords à venir afin de garantir le respect des droits destinés à protéger la santé, la sécurité et la qualité de vie des travailleurs ».*

---

<sup>1</sup> *Une urgence sociale : réduire le travail à temps partiel, source de précarité pour les femmes et facteur aggravant des inégalités professionnelles*, Marie-Jo Zimmermann, délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale, Rapport d'information, juillet 2011.

<sup>2</sup> Ces recommandations ont été largement reprises et complétées par le rapport d'information n° 279 du Sénat, présenté par Mme Brigitte Gonthier-Maurin (2013).

## Encadré n° 8 : les 12 propositions de l'Assemblée nationale sur le temps partiel

1. Les accords collectifs sur la durée et les horaires de travail doivent être négociés au niveau de la branche d'activité et les partenaires sociaux doivent entamer au plus tôt des négociations sur les bas salaires et la réduction des emplois à temps partiel.
2. L'obligation de justifier un recrutement à temps partiel.
3. Le renforcement de la priorité d'embauche des salariés à temps partiel sur des postes équivalents à temps complet.
4. L'introduction d'une durée légale minimum de temps de travail.
5. Le versement d'une prime de précarité au départ d'un salarié à temps partiel.
6. La majoration pour heure complémentaire dès la première heure dépassant la durée contractuelle mensuelle.
7. L'obligation de surcotiser pour l'assurance vieillesse si le salarié en fait la demande.
8. La suppression des dérogations autorisant des interruptions de plus de deux heures de la journée de travail.
9. La suppression des dérogations permettant de réduire le délai de prévenance pour les changements d'horaires et de durée du travail.
10. Sanctionner les abus du temps partiel et le recours systématique à cette forme d'emploi par la suppression de certains allègements de charges.
11. Pour les salariés à temps partiel ayant plusieurs employeurs, supprimer la condition de perte d'au moins 30 % du salaire total antérieur pour percevoir les indemnités de chômage.
12. Revenir à la retraite à taux plein à 65 ans.

Source : rapport d'information n° 3602 de l'Assemblée nationale.

### 3. La conférence de progrès de Caen en novembre 2012

Conformément aux objectifs fixés lors de la Grande conférence sociale de juillet 2012, la ministre des Droits des femmes et porte-parole du Gouvernement, Najat Vallaud-Belkacem, a organisé le 16 novembre 2012 à Caen une conférence de progrès sur le temps partiel avec les partenaires sociaux des secteurs de la propreté, du commerce et de la distribution<sup>1</sup>.

Cette conférence avait pour objectif de définir des solutions innovantes, filière par filière, pour réduire la précarité des femmes. Elle a permis de faire un état des lieux de la situation du temps partiel en France et d'engager un dialogue entre tous les acteurs, chacun dans ses responsabilités, pour identifier des voies de progrès. Elle a réuni experts, partenaires sociaux et services de l'Etat autour d'un objectif : réduire la précarité et les contraintes qui pèsent sur certains salariés à temps partiel, tout particulièrement ceux dont le volume horaire de travail est faible. L'approche s'est voulue pragmatique pour tenir compte des spécificités des activités économiques qui recourent le plus au temps partiel et

<sup>1</sup> <http://femmes.gouv.fr/conference-de-progres-sur-le-temps-partiel-a-caen-lintegralite-des-echanges/>

dont les travaux menés paritairement peuvent à la fois enrichir la réflexion et inspirer d'autres secteurs professionnels.

De premiers échanges ont confronté les points de vue de juristes, économistes et sociologues pour cerner la réalité du temps partiel : hétérogène dans les raisons invoquées par les salariés, il l'est également dans les formes d'organisation de l'activité et des temps travaillés.

Des ateliers sectoriels ont permis d'analyser les situations du secteur de la propreté d'une part, du commerce et de la distribution d'autre part, en confrontant les points de vue des partenaires sociaux, et de formuler quelques propositions.

Dans le secteur de la propreté, le recours au temps partiel s'explique pour partie par les exigences des cahiers des charges des clients. Très majoritairement, les acheteurs demandent à ce que les prestations soient faites en dehors des heures de travail de leurs propres collaborateurs, tôt le matin ou tard le soir, conduisant à fractionner les temps de travail et à proposer aux salariés des petits volumes horaires. Le principe du moins disant dans les achats demeure une réalité pour le secteur, dans un contexte de resserrement des enveloppes consacrées par les acheteurs à la prestation de propreté.

Deux pistes ont été évoquées.

1°) Les acheteurs de prestation de propreté feront évoluer leur cahier des charges pour limiter les amplitudes horaires et les coupures, modifier les horaires et ainsi réduire de fait le temps très partiel. En particulier, dans les marchés de l'Etat, les prestations de nettoyage réalisées en journée et en continu seront promues (comme c'est déjà le cas à Rennes, Nantes, Caen et Poitiers). Ces évolutions pourront être favorisées par la mise en place d'un partenariat acheteur/prestataire afin de permettre aux parties prenantes d'organiser ces changements et de partager les bonnes pratiques pour accompagner les salariés et les usagers. Ces évolutions permettront de limiter les amplitudes horaires et de proposer aux salariés un volume horaire plus important. Une charte sera signée. Le Gouvernement proposera aux représentants des collectivités locales de promouvoir ces solutions.

2°) Les partenaires sociaux considèrent nécessaire de rechercher un nouvel équilibre entre la prise en compte des spécificités des activités économiques et la réduction de la précarité due au temps partiel : les partenaires sociaux estiment nécessaire de mettre en place des parcours visant à permettre de passer, à terme, à temps plein. Le recours à des avenants temporaires a été évoqué, mais pose des problèmes juridiques. La création d'un temps de travail minimal des contrats à temps partiel a également été soulevée. Les partenaires sociaux de la branche ont également considéré nécessaire de renforcer les droits des salariés dont les volumes horaires sont encore trop faibles pour permettre un accès aux droits. Certains points seront envisagés lors des prochaines négociations : par exemple,

passerport santé-sécurité et passerport formation pour les salariés multi-employeurs (qui sont 53 % dans ce secteur).

Dans le secteur du commerce et de la distribution, les pistes envisagées sont les suivantes.

1°) Développement des bonnes pratiques pour faciliter le passage à temps plein et réduire les contraintes qui pèsent sur les salariés. Des durées minimales existent déjà. Les dispositifs dits « d'îlots caisse » mis en place ces dernières années, dans lesquels les salariés d'hypermarchés positionnent eux-mêmes leurs horaires de travail en fonction des besoins, permettent de réduire les contraintes qui pèsent sur les salariés. La poly-activité a fait l'objet de développements récents. Elle consiste à former le salarié hôte de caisse à un emploi en rayon. Elle a permis des revalorisations des durées contractuelles de travail, y compris dans le cadre de passages à temps complet. Les participants ont néanmoins constaté que la poly-activité se développait assez peu. Plusieurs organisations ont souligné qu'elle posait des problèmes d'organisation parfois mal résolus, ce qui pouvait désinciter les salariés à recourir à cette solution.

2°) Pour favoriser l'équilibre entre la prise en compte des spécificités des activités économiques et la réduction de la précarité due au temps partiel, un certain nombre de mesures avaient été prises en 2008 dans le cadre d'un accord de branche : durée hebdomadaire minimum, diminution des possibilités de dérogations aux durées de coupure dans les établissements ouverts en continu, contreparties au bénéfice des salariés en cas de coupure supérieure à deux heures. Les partenaires sociaux du secteur rouvriront des discussions, en particulier sur le nombre d'heures de travail proposées. Les organisations patronales souhaitent pouvoir recourir à des avenants temporaires afin de procéder à une modification temporaire du contrat pour augmenter le nombre d'heures au-delà du volume d'heures complémentaires, avec l'accord du salarié, dès lors qu'il existe un encadrement. Les organisations syndicales privilégient l'augmentation ou la création d'un temps de travail minimal des contrats à temps partiel.

3°) Enfin, le renforcement des droits des salariés a été discuté.

Dans toutes les discussions menées à Caen, il a été souligné que le temps très partiel était une source de précarité dans l'accès aux droits sociaux : indemnités journalières en cas d'arrêt maladie, droits à la formation professionnelle, accès au logement social, droits aux indemnités chômage, couverture complémentaires d'entreprise ou encore accès aux régimes de retraite complémentaire. Ces difficultés pèsent sur les niveaux de vie de ces salariés. Presque tous ces droits sociaux sont attribués en fonction de quotité horaire et les seuils, qui sont divers, jouent comme des couperets. Sur le long terme, cette précarité affecte aussi le niveau des retraites. La perspective d'une action conjointe des partenaires sociaux et des pouvoirs publics a été tracée.

Certains droits ont été définis, depuis cette conférence, dans l'ANI de 2013 et la loi sur la sécurisation de l'emploi. C'est donc à la fois une démarche de

négociations de branche, de négociations interprofessionnelles et d'évolutions législatives qui est mise en œuvre.

#### **4. La loi de sécurisation de l'emploi et le point de vue du rapport d'information du Sénat**

La loi de sécurisation de l'emploi (2013) a concrétisé certaines des recommandations des Assemblées et de la conférence de Caen. Cette loi est même allée au-delà de la plupart des recommandations sur la durée minimale du temps partiel. Nous ne reprendrons pas ici l'analyse des avancées introduites par la loi, déjà analysée dans la deuxième partie de cette étude. En revanche, nous examinons le contenu du rapport d'information du Sénat<sup>1</sup>.

Selon ce rapport de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat (2013), les deux principales avancées permettant de remédier à certaines situations de précarité résultant des contrats à temps partiel sont, d'une part l'introduction d'une durée minimale de 24 heures, et la modification de la rémunération des heures complémentaires, d'autre part.

Toutefois, les dispositions nouvelles de la loi relative à la sécurisation de l'emploi ont soulevé des interrogations de la part des sénateurs sur au moins trois points.

D'abord, le principe de la durée minimale de 24 heures hebdomadaires serait *« fragilisé par la possibilité de l'annualiser par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du Code du travail »*. En effet, si elle peut être une solution pour certaines branches dont l'activité est saisonnière et qui, en cas contraire, se considéraient dans l'obligation de déroger à la durée minimale hebdomadaire, *« l'annualisation peut aussi, dans d'autres cas, être une façon d'amoindrir la garantie permise par la loi. »*

Ensuite, la loi nouvelle permet d'augmenter temporairement par avenant la durée du travail prévue au contrat, sous la forme de *« compléments d'heures »* dès lors qu'ils sont prévus par un accord de branche étendu. L'accord de branche fixe le nombre d'avenants autorisés annuellement, dans la limite de huit, mais aucune limite n'est fixée au nombre d'avenants annuels lorsqu'il s'agit du remplacement d'un salarié absent nommément désigné. Sur ce point essentiel, la rapporteure du Sénat *« s'interroge sur l'atteinte que pourraient porter les compléments d'heure par avenant au principe de la fixation d'une durée minimale au travail à temps partiel. »*

Enfin, l'article L. 3123-21 du Code du travail fixe à 7 jours le délai de prévenance dans lequel doit être notifié au salarié une modification de ses horaires, sachant qu'un accord collectif de branche, d'entreprise ou

---

<sup>1</sup> Rapport d'information n° 490 du Sénat portant sur les dispositions du projet de loi sur la sécurisation de l'emploi, présenté par Catherine Génisson (2013).

d'établissement peut prévoir de le ramener à trois jours « en cas de circonstances exceptionnelles », en contrepartie d'un repos compensateur. En l'état actuel du texte, la fixation des modalités d'organisation du temps partiel - nombre et durée des périodes d'interruption d'activité, délai de prévenance préalable à la modification - est renvoyée à la négociation de branche.

La délégation du Sénat estime que la loi devrait fixer des seuils planchers auxquels les accords collectifs ne peuvent déroger. Elle propose que, comme dans le secteur de l'aide à domicile, le délai de sept jours ne puisse être ramené en dessous de quatre jours. En effet, si les employeurs de ce secteur peuvent respecter ce délai, en dépit du risque de l'occurrence d'événements peu prévisibles, l'ensemble des employeurs doit pouvoir s'aligner.

### **5. La prise en compte du temps partiel dans le projet de loi de réforme des retraites (2013)**

Les carrières morcelées et les périodes de travail à temps partiel pénalisent le montant des retraites futures, via le niveau des salaires et des cotisations versés au compte, et via les seuils de validation des droits à pension. Elles constituent une partie des écarts de pensions de retraites entre les femmes et les hommes.

Les délégations aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, du Sénat et du Conseil ont émis régulièrement des propositions visant à améliorer les règles de validation de trimestres.

Le projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites de l'automne 2013 prévoit de modifier certaines règles de comptabilisation, dans son article 14.

*« Le nombre de trimestres d'assurance vieillesse validés au titre d'une année est établi en fonction du montant de la rémunération annuelle soumise à cotisations : sont validés autant de trimestres que le salaire annuel représente de fois 200 heures rémunérées au SMIC.*

*Si cette disposition est protectrice - il est ainsi possible de valider une année entière en un peu plus de dix mois et demi, pour un salarié à mi-temps rémunéré au SMIC-, elle ne permet pas aux assurés à temps très partiel, à faible durée de travail ou à faible revenu dans l'année, de valider quatre trimestres (...)*

*Afin de mieux prendre en compte les carrières à temps très partiel ou à faible rémunération, le présent article permet de modifier les modalités de validation d'un trimestre :*

- il sera possible d'acquérir un trimestre avec 150 heures rémunérées au SMIC de cotisations au lieu de 200 ; en conséquence, un mois de travail rémunéré au SMIC permettra de valider un trimestre, quatre mois permettant de valider une année ; une activité rémunérée au SMIC durant toute l'année permettra de valider quatre trimestres dès que le temps de travail dépasse 11,5 heures par semaine ;*

- *un plafond spécifique sera instauré afin de limiter les effets d'aubaine : ne seront prises en compte pour le calcul de la durée d'assurance que les cotisations portant sur un revenu mensuel inférieur à 1,5 SMIC ;*
- *enfin, lorsqu'une année compte moins de quatre trimestres validés, les cotisations non utilisées pour la validation d'un trimestre pourront être reportées sur l'année suivante ou sur la précédente si ces années comptent également moins de quatre trimestres validés. »*

Cette mesure concerne les temps partiels de très faible quotité (moins de 15 heures) et à bas salaire.

Une autre forme de compensation des effets des temps partiels est le relèvement prévu, dans le projet de loi, du minimum contributif. Cela concerne également les salariés qui ont exercé des petits temps partiels peu rémunérés.

Une mesure plus générale consisterait à modifier l'assiette des cotisations. L'article L. 241-3-1 du Code de la sécurité sociale, introduit par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, prévoit la possibilité de la prise en charge par l'employeur des cotisations patronales additionnelles sur la base du temps plein lorsque le salarié à temps partiel en fait la demande.

Mais cette possibilité n'est, semble-t-il, que très exceptionnellement mise en œuvre. Les accords de branche qui intègrent cette question sont assez rares (en général des accords égalité professionnelle et des accords seniors), et surtout ils ne font que confirmer la possibilité, non l'obligation de le faire.

Le rapport déjà cité de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale (2011) propose de rendre obligatoire l'extension de l'assiette de cotisation si le salarié en fait la demande.

#### **6. Le point de vue des organisations syndicales de salariés**

Les organisations syndicales de salariés ont pu exprimer leur point de vue et formuler des propositions lors d'une table ronde<sup>1</sup> organisée au Conseil le 3 juillet dernier ainsi que lors d'entretiens avec la rapporteure<sup>2</sup>.

D'une manière générale, les organisations syndicales ont affiché leur volonté de réduire le temps partiel « subi » et de renforcer les droits des salariés à temps partiel<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Audition devant la section du travail et de l'emploi, sous la forme d'une table ronde, le 3 juillet 2013 de Thierry Tréfert pour la CFDT, de Véronique Ghielmetti pour la CFE-CGC, de Patrick Ertz pour la CFTC, d'Eric Aubin pour la CGT et de Françoise Nicoletta pour la CGT-FO.

<sup>2</sup> Entretien avec Jean Grosset pour l'UNSA et Pierre Khalfa pour l'Union syndicale Solidaires.

<sup>3</sup> Des contributions écrites ont également été remises à la rapporteure.

### 6.1. La nécessité de réduire le temps partiel subi

#### a) Mieux encadrer le travail à temps partiel afin de limiter les abus

Thierry Tréfert, pour la CFDT, a considéré qu'environ un tiers du travail effectué à temps partiel peut être qualifié de temps partiel subi. Selon lui, la législation actuelle est, sur certains points, insuffisante pour permettre de limiter efficacement ce temps partiel subi. Beaucoup de salariés souhaiteraient travailler plus mais ne le peuvent pas. Thierry Tréfert a déploré que les salariés ne disposent pas des moyens de peser collectivement sur la détermination de l'organisation du travail.

Véronique Ghielmetti, pour la CFE-CGC, a d'abord indiqué que l'important différentiel entre les taux de temps partiel féminin et masculin se retrouvait chez les cadres parmi lesquels 13 % des femmes travaillent à temps partiel contre 2 % des hommes. Elle a, par ailleurs, fait observer que, dans la population générale, le taux de temps partiel était relativement plus élevé pour la tranche d'âge supérieur à 49 ans. Il s'agit alors d'un temps partiel qui est sans rapport avec l'éducation de jeunes enfants et dont on peut penser qu'il est largement subi. Elle s'est clairement prononcée en faveur d'un encadrement de ce temps partiel subi.

Un point que la CFE-CGC considère comme crucial est celui de la pratique d'avenants à répétition au contrat de travail permettant à l'employeur de faire fluctuer le temps de travail du salarié au-delà du nombre d'heures inscrit au contrat. Une telle utilisation du temps partiel est facteur d'incertitude et empêche le salarié d'organiser ses activités dans la durée. Pour le salarié, le risque a été pointé d'être obligé de consentir, lors de la signature de tels avenants, à une véritable modulation de son temps de travail.

Jean Grosset, représentant de l'UNSA<sup>1</sup>, souligne que dans les secteurs où le temps partiel est justifié par la nature même de l'activité - par exemple les professions de l'animation et des enseignements artistiques, les animateurs sportifs travaillant pour des associations ou des collectivités territoriales, les emplois à domicile, la branche agricole -, ces emplois doivent être encadrés et les syndicats doivent y veiller. Dans les secteurs qui ont une utilisation systématique du travail à temps partiel, cette forme d'organisation du travail reflète une recherche de productivité maximale, qui se traduit par une dégradation des conditions de travail. Lorsque les durées du travail sont courtes, la précarité et la pauvreté en découlent. Une grande vigilance de la part des organisations syndicales est alors nécessaire afin d'éviter une excessive détérioration des conditions d'emploi, voire sa précarisation. La question du temps partiel devrait donc être intégrée aux NAO. L'accès aux droits sociaux (santé, prévoyance, formation, etc.) et syndicaux doit par ailleurs être garanti. Enfin, troisième cas de figure : les temps partiels choisis et les congés parentaux sont majoritairement le

---

<sup>1</sup> Entretien de Jean Grosset, représentant de l'UNSA, avec la rapporteure le 5 juin 2013.

fait des femmes, ce qui reflète les stéréotypes de sexe. Le rôle du syndicat est alors de participer aux combats contre ces stéréotypes dans l'entreprise (y compris à l'intérieur des structures syndicales).

De façon générale, il considère que les syndicats ne doivent pas seulement s'intéresser aux salariés en CDI de 30 à 55 ans, mais défendre le salariat tel qu'il est : mères seules en situation de précarité, seniors que l'on garde mais à temps partiel, emplois à temps et à rémunération très partiels dans la fonction publique territoriale, caissières de supermarchés à qui l'on impose une productivité croissante, etc.

Pierre Khalfa, représentant l'Union syndicale Solidaires<sup>1</sup>, considère qu'il faut dépasser la distinction habituelle temps partiel contraint/choisi. Ce choix est fait sous contrainte des conditions sociales. La première exigence serait donc de créer les conditions sociales pour que le libre choix soit réel (par exemple en développant les structures de gardes d'enfants). Il formule deux revendications : d'une part les postes de travail doivent être définis comme des postes à plein temps, sauf cas d'espèce qui doit demeurer exceptionnel. D'autre part, tout salarié qui en fait la demande doit pouvoir passer à temps partiel.

La question de l'organisation du travail doit être soulevée : par exemple, la sous-estimation du nombre de caissières est volontaire, d'où les queues même pendant les heures creuses. Il faut donc réévaluer le nombre de postes.

En ce qui concerne l'ANI et la loi de sécurisation de l'emploi, il craint que le quota de 24 heures minimum prévu soit contourné du fait des dérogations possibles. Il souhaite que la rémunération des heures complémentaires soit de 25 % dès la première heure, sans remise en cause par des accords de branche.

#### *b) Renchérir le coût du recours au temps partiel subi*

Eric Aubin, pour la CGT, a tenu à rappeler l'inégale distribution du temps partiel entre l'industrie et les services. Dans ces derniers, il représente 22 % de l'emploi total. Il est particulièrement présent dans des métiers en tension comme la restauration ou le nettoyage et peut-être faut-il faire un lien entre les difficultés de recrutement et cette caractéristique des emplois proposés. Le travail à temps partiel est aussi surreprésenté dans les petites structures. Les jeunes et les seniors sont aussi plus souvent concernés que la moyenne.

Pour limiter les abus dans le recours au temps partiel, il propose le renchérissement du recours au temps partiel subi lorsqu'il apparaît comme une modalité permanente de gestion du personnel, l'instauration d'une prime de précarité en s'inspirant des régimes de rémunération du temps partiel dans la Fonction publique et dans certaines entreprises ainsi que la création d'une obligation pour l'employeur de proposer une fois par an un emploi à temps plein aux salariés employés à temps partiel.

---

<sup>1</sup> Entretien de Pierre Khalfa avec la rapporteure le 19 juin 2013.

c) L'instauration de quotas de temps partiel

Le recours au temps partiel est très variable selon les secteurs professionnels. Françoise Nicoletta, pour la CGT-FO, a déploré la tendance de certaines entreprises à faire du temps partiel un véritable mode de gestion du personnel ainsi que la grande amplitude horaire à laquelle sont soumis les salariés à temps partiel de certains secteurs. L'annualisation et la modulation du temps partiel, ont de surcroît, pour les salariés concernés, des conséquences catastrophiques en les empêchant d'occuper un deuxième emploi et de concilier correctement leur vie professionnelle avec leur vie familiale. Dans ces conditions, elle a préconisé une mesure volontariste, à savoir l'instauration de quotas de temps partiel dans les secteurs d'activité qui en font une utilisation abusive.

d) Le régime de la poly-activité en débat

Si la poly-activité conduit à une augmentation du temps de travail et donc de la rémunération mensuelle des salariées concernées, elle a aussi pour contrepartie une intensification du rythme quotidien, l'acceptation de modulations horaires importantes et une polyvalence entre diverses fonctions. Or, celle-ci ne se traduit pas nécessairement dans une revalorisation des compétences et des classifications.

Plusieurs organisations syndicales ont suggéré de repenser le régime de la poly-activité en s'appuyant notamment sur la formation continue. Cette dernière doit en effet être mobilisée pour permettre de diversifier les compétences des salariés et faciliter ainsi la construction de temps plein à partir de plusieurs fonctions. Cette construction de temps plein - que le salarié soit poly-compétent ou non - peut également se faire à partir de plusieurs employeurs regroupés. Lorsque cette pluralité d'employeurs n'est pas formalisée dans le cadre d'un groupement d'employeurs, les difficultés pour le salarié restent trop nombreuses<sup>1</sup>. C'est le cas, par exemple, de la prise de congé qui est soumise à l'acceptation des différents employeurs du salarié. Accepté par l'un des employeurs, le congé peut ensuite être refusé par un autre. C'est aussi le cas des arrêts maladie ou encore de l'accident du travail qui survient chez l'un des employeurs.

En conséquence, les employeurs multiples devraient être incités à gérer de manière concertée, pour leurs salariés communs, les droits à congés, l'optimisation des temps de trajet ainsi que leur rémunération. La formule des groupements d'employeurs offre de ce point de vue de solides garanties. Il a également été préconisé que le temps consacré aux déplacements entre deux prestations soit intégré au socle contractuel.

---

<sup>1</sup> Contribution écrite remise par Thierry Tréfert, représentant la CFDT à la table ronde du 3 juillet 2013.

## 6.2. *Le renforcement des droits des salariés*

### a) *L'égalité de traitement et de rémunération*

Dans ce contexte, plusieurs organisations syndicales ont exprimé de fortes attentes quant au respect de l'égalité de traitement des salariés à temps partiel en termes de promotion et de déroulement de carrière. Dans les faits, le temps partiel est trop souvent rendu incompatible avec les fonctions d'encadrement et les postes à responsabilité inaccessibles à cette catégorie de salariés. L'égalité des droits entre tous les salariés, qu'ils soient à temps partiel ou à temps plein doit être réaffirmée avec force.

Concernant les rémunérations, la question des heures complémentaires et de leur majoration, même lorsqu'elles ne dépassent pas 10 % de la durée fixée au contrat, doit également être posée.

En ce qui concerne la formation, certaines organisations syndicales ont défendu l'idée que les droits du salarié devaient être déconnectés de la quotité de temps de travail. Une telle mesure concernerait particulièrement le DIF actuellement proratisé.

Par ailleurs, les travailleurs à temps partiel se trouvent souvent discriminés au regard de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise : par exemple, peu d'entre eux passent une visite médicale d'embauche ou des visites périodiques. Pour les salariés à temps partiel, particulièrement les femmes, le RSA constitue fréquemment un complément de revenu indispensable tant les salaires versés sont faibles.

### b) *La durée et la répartition du temps de travail*

A cet égard, Patrick Ertz, pour la CFTC, a notamment préconisé de garantir une meilleure prévisibilité des horaires de travail des salariés à temps partiel, de mettre fin au dispositif de temps partiel annualisé et, enfin, de limiter les dérogations au régime des coupures qui sont facteur d'aggravation des conditions de travail des salariés à temps partiel. Il a également préconisé que soient adoptées des dispositions qui, d'une part, obligent l'employeur à répondre par écrit aux demandes de passage à temps plein et, d'autre part, facilitent le passage à temps partiel des salariés âgés ou souhaitant reprendre leurs études.

### c) *L'accès à la protection sociale*

D'une manière générale, les organisations syndicales ont rappelé que le temps partiel posait aussi des problèmes d'accès aux prestations sociales et à la protection sociale. L'accès aux droits sociaux devrait être garanti.

A ce titre, il a été recommandé de favoriser la pratique des sur-cotisations patronales pour la retraite afin de mettre fin à la spirale du mauvais emploi engendrant le mauvais salaire et la mauvaise retraite. Plus précisément, il conviendrait de mettre en place un dispositif afin que les employeurs soient incités à cotiser à l'assurance vieillesse sur la base du temps plein. Pour l'Union

syndicale Solidaires, les cotisations sociales employeurs devraient être obligatoirement versées sur la base du temps plein.

## B - LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DANS CERTAINES BRANCHES

A partir d'une rapide analyse des accords de branches ou d'entreprises portant sur le temps partiel, il est possible de dresser une liste des différents points qui ont fait l'objet d'avancées lors de négociations sociales<sup>1</sup>.

### 1. Les horaires de travail

#### 1.1. Durée minimale hebdomadaire

Avant même la loi récente de sécurisation de l'emploi, plusieurs branches prévoyaient déjà une durée minimale hebdomadaire. A titre d'exemple, la branche de la « *restauration rapide* » prévoit une durée minimale de travail des salariés à temps partiel de 22 heures pour un contrat hebdomadaire ou de 95 heures et 16 minutes pour un contrat mensuel, sauf demande expresse du salarié lors de la conclusion ou l'exécution du contrat ou disposition légale.

#### 1.2. Le délai de prévenance et la répartition des horaires de travail

Dans certaines branches<sup>2</sup>, toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours calendaires avant la date de modification. Sauf circonstances exceptionnelles, le délai de prévenance peut même être porté jusqu'à dix jours<sup>3</sup>.

De plus, elles peuvent aussi prévoir que lorsque les plannings individuels ont été modifiés au moins trois fois au cours de la saison et ce, trois jours avant la date concernée par la modification, le salarié se verra octroyer une récupération de 2 heures ou le paiement de 2 heures de travail selon le choix de contrepartie opéré par l'entreprise<sup>4</sup>.

Telle branche prévoit également que pour les salariés à temps partiel d'une durée hebdomadaire de 26 heures ou plus, la répartition doit « *tendre à ne pas aller au-delà de 5 jours par semaine* » tandis que pour les emplois à temps partiel d'une durée inférieure à 26 heures, le chef d'établissement a la faculté d'organiser dans un cadre concerté une organisation sur 4 jours<sup>5</sup>.

#### 1.3. La limitation des coupures ou interruptions d'activité

Des branches prévoient que les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent pas comporter au cours d'une même journée plus d'une

<sup>1</sup> Les accords ici recensés ne représentent qu'un faible nombre de branches.

<sup>2</sup> Par exemple, branche des espaces de loisirs d'attraction et culturels, et des organismes de formation.

<sup>3</sup> Branche des réseaux des transports publics de voyageurs.

<sup>4</sup> Par exemple, branche des espaces de loisirs d'attraction et culturels.

<sup>5</sup> Casino.

interruption d'activité. En outre, cette interruption ne peut être inférieure à une heure ni supérieure à deux heures dans certains cas<sup>1</sup>, ou seulement si un accord le prévoit et si le salarié a un temps de trajet de moins d'1/2 heure<sup>2</sup>. D'autres branches<sup>3</sup> prévoient de verser au salarié, pour chaque interruption d'activité de plus de deux heures, une prime équivalente à 50 % du minimum garanti.

L'avenant du 11 octobre 2011 à la convention collective des « *activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie* » souligne qu'aucune journée de travail ne peut être d'une durée inférieure à trois heures consécutives et il ne peut y avoir qu'une interruption par journée de travail. Lorsque l'interruption est supérieure à deux heures, dans la limite de trois heures, les heures accomplies après l'interruption sont majorées de 10 %.

La branche des « *commerces de l'habillement de détail articles textiles* » prévoit pour les salariés à temps partiel le regroupement des heures de travail journalières sur une même demi-journée et rappelle les modalités du Code du travail en matière d'interruption d'activité au cours d'une même journée de travail.

#### *1.4. Le plafonnement des heures complémentaires*

De nombreuses conventions collectives plafonnent les heures complémentaires au tiers de la durée fixée au contrat<sup>4</sup>.

Parfois, ce plafonnement au tiers de la durée horaire prévue dans le contrat de travail est limité aux contrats d'une durée hebdomadaire d'au moins 22 heures par semaine et si le travail journalier est organisé en une seule séquence<sup>5</sup>.

La loi Sécurisation de l'emploi a déterminé une majoration de 10 % dès la première heure complémentaire effectuée par un salarié à temps partiel ainsi qu'une majoration de 25 % au-delà du dixième de la durée initialement fixée au contrat.

## **2. L'exécution du contrat de travail**

### *2.1. L'embauche et le contrat de travail*

Parfois la convention collective prévoit que le recrutement des salariés s'effectue à temps plein, sauf pour faciliter l'insertion, la réinsertion ou le maintien au travail de certains salariés<sup>6</sup>. De même, la procédure d'embauche des salariés à temps partiel peut être encadrée. Ainsi dans telle branche, la direction

<sup>1</sup> Par exemple, les branches des entreprises d'architecture et des maisons d'étudiants.

<sup>2</sup> Branche des grands magasins et magasins populaires.

<sup>3</sup> La branche de la restauration rapide.

<sup>4</sup> Voir les branches de l'enseignement privé technique formateur enseignant, du transport aérien personnel au sol, des organismes de formation, des maisons d'étudiants et de la restauration rapide.

<sup>5</sup> Branche des commerces de détail non alimentaires.

<sup>6</sup> Branche des entreprises de prévention et de sécurité.

fournit l'ensemble des informations précises et détaillées concernant le poste (notamment l'organisation et l'environnement de travail) ; elle note les aspirations particulières du salarié en termes de disponibilité afin de lui laisser le maximum de latitude quant à son organisation personnelle. En outre, le contrat de travail stipule la répartition de la durée du travail, les conditions de modification de cette répartition ainsi que les modalités de recours aux heures complémentaires<sup>1</sup>.

### *2.2. Modalités de passage au temps partiel*

Plusieurs points ont été abordés par les partenaires sociaux comme la prise en compte obligatoire de certains événements familiaux graves (décès du conjoint) pour acceptation du passage à temps partiel. Le salarié passé à temps partiel sur ce motif dispose d'un droit de retour au temps plein dans un délai de quatre mois<sup>2</sup>.

De même certains accords facilitent l'accès au temps choisi (plein ou partiel) pour raison personnelle avec un recensement des besoins individuels des salariés chaque début d'année<sup>3</sup>. D'autres accords précisent la procédure de traitement d'une demande de temps partiel choisi : le salarié fait la demande à son supérieur hiérarchique et étudie avec lui la possibilité d'organiser son travail avec ce nouvel horaire ; dans l'impossibilité de le faire, une solution est cherchée dans un autre secteur de l'entreprise. Les modalités du temps partiel ainsi que les conditions du retour à temps plein sont stipulées au sein d'un avenant au contrat de travail.

### *2.3. Mise en place d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année*

Dans certaines branches, il est souligné que le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année doit rester exceptionnel.

La branche des « *espaces de loisirs d'attraction et culturels* » prévoit que durant des périodes de forte activité, le salarié à temps partiel aménagé peut être amené à travailler jusqu'à 34 heures 30 par semaine. Lorsque les plannings individuels sont modifiés au moins cinq fois au cours de la saison et ce, trois jours avant la date concernée par la modification, le salarié se voit octroyer une récupération de 2 heures ou le paiement de 2 heures de travail selon le choix de contrepartie opéré par l'entreprise.

L'accord du 30 septembre 2010 à Pôle emploi met en place le temps partiel annualisé. Il prévoit à ce titre que le responsable hiérarchique et l'agent établissent un planning annuel prévisionnel permettant de positionner les périodes travaillées et les périodes de repos temps partiel, lequel ne pourra être

---

<sup>1</sup> Casino.

<sup>2</sup> Voir la branche des entreprises de réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

<sup>3</sup> Branche des entreprises de propreté.

modifié que par écrit avec l'accord des parties. Le salaire mensuel habituel est lissé sur la base de l'horaire mensuel de l'agent.

#### *2.4. Adaptation de la charge de travail et des objectifs*

A titre d'exemple, la branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés demande aux entreprises d'organiser la charge de travail et d'assigner aux salariés à temps partiel des objectifs réalisables avec les horaires de travail pratiqués. Les entreprises doivent favoriser la répartition des horaires permettant ainsi aux salariés à temps partiel, soit de cumuler un autre emploi à temps partiel, soit de gérer au mieux leur temps disponible pour le consacrer à leur vie familiale et personnelle.

Dans le même esprit, la branche des cabinets et entreprises de géomètres experts, géomètres, topographes, photogrammètres et experts fonciers préconise aux entreprises de mettre en avant le temps partiel choisi et prévoit la mise en œuvre d'une analyse contradictoire de la charge effective de travail des salariés travaillant à temps partiel afin de fixer des objectifs en rapport avec la réduction du temps de travail accordée.

#### *2.5. Prise en compte des frais de transport*

La Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (signée en 2010 et entrée en application en 2012) ouvre en particulier un certain nombre de droits aux salarié(e)s concerné(e)s (ceux et celles relevant des organismes associatifs). Elle prend notamment en compte dans le temps de travail effectif, dans la limite de 11h par an et par salarié(e), les temps d'organisation du travail et de soutien, elle indemnise les frais de transport des salarié(e)s entre deux séquences consécutives et elle instaure une complémentaire-santé obligatoire pour l'ensemble des salarié(e)s de la branche de l'aide à domicile.

### **3. L'organisation de la « poly-activité » dans la grande distribution**

Suite à un mouvement de grève en 2008, certaines des principales enseignes de la grande distribution ont conclu des accords d'entreprises. Parallèlement, les partenaires sociaux ont négocié un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire<sup>1</sup>.

#### *3.1. La valorisation du temps partiel choisi*

Cet avenant a pour objet « la valorisation du temps partiel choisi »<sup>2</sup>. Il reconnaît « les difficultés rencontrées par certains salariés à temps partiel dont les

<sup>1</sup> Avenant n° 25 du 17 juillet 2008.

<sup>2</sup> Il a été signé respectivement par la Fédération du commerce et de la distribution et le Syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires et par la Fédération des services CFDT.

situations personnelles n'ont pas permis un véritable choix du temps partiel ». L'objectif de l'accord est de « favoriser le temps partiel choisi, de rechercher et d'encourager les moyens de concilier vie professionnelle et vie personnelle » et pour cela de « définir les voies d'amélioration de la qualité du travail à temps partiel, à travers, en particulier la durée et l'aménagement du temps de travail, l'organisation de la poly-activité ».

### 3.2. Promotion et organisation de la poly-activité

Dans cet accord, les partenaires sociaux reconnaissent que la possibilité pour un salarié d'effectuer des missions complémentaires à son activité principale est un levier important pour permettre aux salariés à temps partiel d'augmenter leur volume d'heures travaillées. Ainsi définie, la poly-activité se distingue du remplacement occasionnel, provisoire et de la polyvalence pratiquée par nature dans les plus petits établissements. Elle doit être pérenne, organisée sur deux postes de travail au maximum, et prévue par le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci.

L'accord précise que la poly-activité « doit être favorisée au sein d'un établissement, pour les salariés à temps partiel qui le souhaitent et qui en feront la demande, pour leur permettre d'augmenter leur base horaire, voire de passer au temps complet. Ainsi, l'aménagement des horaires pour une organisation du travail sur plusieurs rayons ou en caisse et en rayon, est encouragé. »

### 3.3. Cumul d'emplois et travail sur plusieurs établissements

Pour permettre aux salariés à temps partiel de s'approcher ou d'atteindre le temps complet, l'accord contient des dispositions relatives au cumul d'emplois et au travail sur plusieurs établissements. Si le salarié souhaite cumuler un second emploi, l'employeur devra répondre positivement à son éventuelle demande d'aménagement de ses horaires.

L'accord stipule que « l'employeur peut proposer à un salarié à temps partiel intéressé d'augmenter sa durée du travail, par un emploi dans un autre établissement situé dans un rayon de 25 km. Cette recommandation vise surtout les plus petits établissements pour les aider à trouver des réponses aux salariés qui souhaitent augmenter leur durée du travail. »

## 4. Le temps partiel dans le secteur de la propreté

La branche des entreprises de propreté se donne pour objectifs de privilégier les propositions d'emploi à temps plein et de favoriser l'accès des femmes et des hommes à des postes à temps partiel choisi<sup>1</sup>.

La branche offre aux salariés qui le souhaitent la possibilité d'augmenter leur durée contractuelle de travail pour une durée déterminée et en fonction des capacités de l'entreprise. La conclusion de ces avenants temporaires, en accord

---

<sup>1</sup> Source : Bilan de la négociation collective 2012, DGT.

entre les deux parties, permet d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés à temps partiel tout en leur offrant des garanties sur les modalités de retour aux conditions initiales de travail.

La branche instaure un système de « fiches de souhaits » pour faciliter la prise en compte des demandes des salariés qui souhaitent un complément d'heures choisies ou un emploi à temps plein. Par ailleurs, les partenaires sociaux prévoient une durée minimale hebdomadaire de travail pour les salariés. En outre, la branche invite les entreprises à améliorer l'information sur les postes disponibles, notamment par voie d'affichage à destination des salariés à temps partiel mais aussi des institutions représentatives du personnel.

## **5. Les pratiques de certaines entreprises**

### *5.1. Le dispositif du « temps convenu » de la société Convers*

Le projet de cette entreprise a consisté dès l'origine « à mettre en place une gestion humaine radicalement différente des pratiques habituellement en usage dans les centres d'appel »<sup>1</sup>. Il s'agissait de « miser sur le professionnalisme, de rompre avec l'image bas de gamme du secteur et de donner de la maturité à un métier qui misait principalement sur l'embauche de jeunes et sur leur départ volontaire après un ou deux ans d'exercice ». Convers a donc réalisé les premières embauches de seniors sur des postes de télé-conseillers et a également privilégié dans sa stratégie de recrutement les femmes effectuant un retour sur le marché du travail.

Pour faciliter la vie de ces salariés en leur permettant de faire face à des obligations familiales ou sociales, l'entreprise a créé un dispositif original, intégré dans le contrat de travail, dénommé le « temps convenu » et qui possède deux caractéristiques essentielles. D'une part, toutes les semaines, le salarié à la possibilité de faire varier ses horaires de travail et, d'autre part, il peut deux fois par an modifier le volume horaire de son contrat de travail, à la baisse ou à la hausse.

Selon le directeur général de cette société, la liberté ainsi donnée aux salariés reste parfaitement gérable en termes de planning car, en règle générale, les salariés ne modifient leurs horaires de travail que pour faire face à l'imprévu. Or, cet imprévu représente seulement une fluctuation de 3 % de l'ensemble du volume horaire de l'entreprise. Par ailleurs, la part des emplois à temps plein, librement choisis par les salariés, a régulièrement progressé au cours des trois derniers exercices, passant de 56 % en 2010 à 63 % en 2012 sans que cette évolution ne pose de problème à l'entreprise.

---

<sup>1</sup> Audition devant la section du travail et de l'emploi du CESE de Philippe de Gibon, directeur général de la société Convers, le 17 avril 2013. Philippe de Gibon a fondé, avec trois associés, en 1998, la société Convers, PME installée à Nice, spécialisée dans le télémarketing, qui compte aujourd'hui 250 salariés.

### 5.2. La pluriactivité dans le cadre d'un plan de GPEC territoriale

Une grande entreprise spécialisée dans le transport scolaire<sup>1</sup> s'est engagée dans un vaste plan de GPEC avec le soutien financier de l'Opca Transports et de la Direccte<sup>2</sup>. L'objectif est de fidéliser les salariés qui sont le plus souvent en temps partiel subi. A partir d'un repérage des besoins d'emplois au niveau régional, le plan d'action consiste à développer la pluriactivité des salariés car des activités complémentaires existent dans l'agriculture, l'artisanat et les services à la personne. Ce plan d'action comprend un important volet formation.

### 6. Le temps partiel dans les accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Certains accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soulignent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière tant pour les femmes que pour les hommes<sup>3</sup>.

A cet égard, la branche des « prestataires de services du secteur tertiaire » précise plus particulièrement que l'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste à responsabilités et que toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps réduit doit être favorablement examinée.

Ces accords soulignent que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne doit pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière. Ils rappellent, par ailleurs, que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent<sup>4</sup>.

D'autres branches prévoient que la répartition des horaires des salariés à temps partiel doit être déterminée, si l'organisation de l'entreprise le permet, en considération de l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée et familiale et en limitant notamment la durée d'interruption quotidienne<sup>5</sup>.

Les partenaires sociaux de la branche des « entreprises artisanales de la boulangerie-pâtisserie » encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations liées à la vie familiale des salariés dans l'organisation du temps de travail, tout en veillant à sauvegarder la bonne marche de l'entreprise. Ainsi, les éventuelles modifications d'horaires doivent répondre à des besoins nécessaires à la bonne marche de l'entreprise. Il est fixé un délai de prévenance de sept jours

---

<sup>1</sup> Le groupe limousin Europ Voyages.

<sup>2</sup> Source : *Entreprise & Carrières* n° 1119, novembre 2012.

<sup>3</sup> *Bilan de la négociation collective 2012*, DGT.

<sup>4</sup> Par exemple, branches de la charcuterie de détail, meunerie, exportation de fruits et légumes.

<sup>5</sup> Par exemple, branches des entreprises artisanales de la boulangerie-pâtisserie, meunerie.

minimum en cas de modification d'horaires des salariés à temps partiel sauf situation d'urgence.

La branche du « *commerce de détail non alimentaire* » prévoit, pour les salariés qui en font la demande, la possibilité de bénéficier d'un passage à temps partiel sous forme d'une ou plusieurs périodes non travaillées d'au moins une semaine, pour les besoins de leur vie familiale.

### **7. Le temps partiel dans les accords sur l'emploi des seniors**

Parmi les branches qui ont négocié un accord relatif à l'emploi des salariés seniors, une majorité prévoit pour les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent, la possibilité de bénéficier, en accord avec leur employeur et en fonction des contraintes d'organisation propres à chaque entreprise, d'aménagements de leurs horaires de travail, notamment sous la forme de temps partiel organisé sur la semaine, le mois ou l'année<sup>1</sup>.

De nombreuses branches garantissent les droits en matière de retraite des salariés seniors qui bénéficient d'aménagements du temps de travail en fin de carrière, en calculant les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein. Les employeurs prennent à leur charge le surplus de cotisations patronales<sup>2</sup>.

Dans cette hypothèse, les salariés concernés, qui concluent un avenant de passage à temps partiel, peuvent aussi avoir la possibilité d'opter, pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse et des régimes complémentaires obligatoires de retraite, pour le maintien d'une assiette de cotisations à la hauteur de la rémunération correspondant à un temps plein<sup>3</sup>.

## **C - LES PRATIQUES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

Des réflexions sont engagées et des initiatives sont prises dans les collectivités territoriales pour améliorer les conditions de travail des agents grâce à des dispositifs de mutualisation autour des centres départementaux de gestion ou au sein des collectivités territoriales elles-mêmes.

### **1. Les dispositifs de mutualisation de l'emploi territorial autour des centres de gestion**

Les centres de gestion sont appelés à être les pivots de ces dispositifs et à jouer un rôle renforcé auprès des collectivités territoriales dans la gestion de l'emploi, en particulier, l'emploi à temps non complet dans les petites collectivités. C'est pourquoi selon une étude du Conseil supérieur de la fonction

<sup>1</sup> *Bilan de la négociation collective 2009*, DGT.

<sup>2</sup> Par exemple, accord sur l'emploi des seniors dans les industries et commerces en gros de vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

<sup>3</sup> Par exemple, branche de la *commercialisation et du conditionnement des œufs*.

publique territoriale (CSFPT) « *une réflexion pourrait être engagée sur ce thème entre la FNCDG, l'AMF et le CSFPT, en posant clairement la question du financement de ces outils de mutualisation par les collectivités territoriales elles-mêmes.* »<sup>1</sup>

## **2. Les actions visant à lutter contre la parcellisation des temps de travail**

L'étude précitée du CSFPT dresse un bilan des initiatives prises dans les collectivités territoriales, consistant pour l'essentiel à lutter contre la parcellisation des temps de travail, phénomène assez répandu dans de nombreuses petites collectivités territoriales.

### *2.1. Création d'emplois à temps complet dans un service de restauration scolaire*

Dans cette commune, les agents de restauration étaient jusque-là payés à l'heure. Une étude menée pendant un an avec l'aide d'un cabinet a permis à la collectivité de repérer de nombreux départs à venir dans le secteur des écoles. Le nombre d'heures de remplacement par année a pu être identifié. Ainsi 41 postes à temps complet ont été créés. Les temps complets nouvellement créés, qui concernent essentiellement du personnel féminin, permettent désormais aux agents de trouver un logement et de contracter un prêt bancaire ce qui était auparavant impossible.

### *2.2. La mutualisation des temps de travail dans un centre intercommunal d'action sociale (CIAS)*

Située dans l'ouest de la France, cette communauté de communes (11 communes pour 9 500 habitants) a réorganisé ses ressources humaines moment de la création d'un centre intercommunal d'action sociale (CIAS). Cela a entraîné une mutualisation des temps de travail des différents personnels affectés à l'action sociale en pratique les 17 postes de travail du CCAS de certaines communes ont été transférés au CIAS. Grâce à un regroupement des temps partiels, cela a permis de créer un nouvel emploi à temps plein.

La mutualisation a également concerné les employés municipaux à temps non complet qui étaient auparavant partagés entre plusieurs tâches. Leur temps de travail ont été regroupés de façon à ce qu'un même technicien puisse être employé par le CIAS pour les besoins de plusieurs communes, tout en se consacrant à une même tâche. Ce système permet une spécialisation des agents et une montée en compétence, grâce à des formations qualifiantes.

---

<sup>1</sup> Voir *La précarité dans la FPT*, rapport du CSFPT, mars 2011, p. 41 et s.

### *2.3. La conversion des temps non-complets en temps complets*

Dans cette grande ville de l'ouest, le choix d'une labellisation Afnor « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » a conduit à convertir les temps non-complets (contraints) en temps partiels (choisis) ou en temps complets.

La ville a mis en place des « pools de remplacement » pour trois services médico-sociaux dotés d'un nombre d'agents suffisant (personnes âgées, crèches et écoles). La ville recourt à des agents titulaires ou des stagiaires en voie de titularisation, en emplois stables au sein de « pools de remplacement », pour des missions ponctuelles, soit 30 agents d'entretien et douze aides-soignants en 2008.

En plus du réaménagement du temps de travail, la ville a réexaminé les déroulements de carrière, surtout ceux qui concernent les agents d'entretien et les agents des services médico-sociaux.

### *2.4. Le regroupement des temps de travail au sein d'une communauté urbaine*

Cette communauté urbaine a regroupé les différentes quotités de travail à l'intérieur d'un même service (enfance scolarisée) pour éviter de titulariser les personnels avec des quotités de travail inférieures à 50 %. L'inconvénient de ces regroupements est le temps de déplacement d'un secteur géographique à l'autre. Un effort a donc été fait pour regrouper les temps de travail dans une même école (cantines, entretien, haltes d'accueil).

Des pools d'agents titulaires ont été créés pour assurer le remplacement du personnel absent dans des secteurs sensibles (agents d'entretien, adjoints administratifs, Atsem, etc.).

## **3. L'expérience de la Ville de Rennes**

La Ville de Rennes est engagée de longue date, depuis le début des années 1990, dans une démarche d'une part d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'autre part d'organisation et d'aménagement du temps de travail.

La politique d'égalité a concerné aussi bien l'accès aux fonctions d'encadrement et de direction, le développement de la mixité des métiers (techniques et sociaux), ou l'adoption de mesures en faveur des femmes les moins qualifiées pour valoriser leur travail et le professionnaliser. L'organisation du temps de travail a été partie prenante d'une démarche générale sur l'articulation des temps de vie. Troisième employeur breton, la Ville de Rennes est confrontée à une grande diversité des métiers (280 métiers différents). Elle est aussi soumise aux contraintes qui découlent de ses missions de services publics (heures d'ouverture des services, etc.) qui conduisent dans certains cas à des horaires atypiques.

Le temps partiel est au carrefour de ces deux politiques. Parce que les expériences sont anciennes et qu'elles ont été menées de façon volontariste et

cohérente, elles sont instructives, y compris dans ce que les bilans peuvent révéler des difficultés de mise en œuvre.

Actuellement, le temps non complet est devenu résiduel et ne concerne que 5 à 6 % des postes. Par exemple, les personnels des écoles se voient proposer de travailler dans les directions sportives l'été. L'objectif tracé en 2013 est de supprimer tous les emplois à temps non complet d'ici cinq ans.

Le temps partiel est toujours choisi, comme dans toutes les fonctions publiques. Il est en général de longue durée horaire. Il s'inscrit dans une démarche d'organisation du travail adaptée aux besoins des agents : prise en compte de la parentalité, aménagements d'horaires, etc.

La démarche générale qui est adoptée est une démarche intégrée. Par exemple, concernant l'évolution des métiers, *« la mesure des disparités a amené à prioriser des actions autour de certaines catégories d'agents et de service très féminisés, qui cumulaient conditions de travail précaires, difficiles de faibles rémunérations et peu de valorisation. Cela avait comme conséquence pour les agents des conditions de vie difficiles et pour la collectivité, un grand turn over du personnel, beaucoup d'absentéisme, peu de cohésion des équipes, peu d'intégration dans les services, ce qui interrogeait la qualité des services à l'usager. »*

Quelques<sup>2</sup> exemples concernant les temps non complets.

- Les agents d'entretien de bureaux

Ce métier, conservé en Régie, a été réorganisé depuis 2003 : 50 agents avaient une activité à temps non complet, en horaires fractionnés avec une grande amplitude horaire (7h00-19h00 ; 11h00-13h00, 16h00-19h30). Ils sont désormais à temps complet, avec des horaires en continu (soit 7h30-15h30, soit 10h30-18h45 en fonction des sites de travail), et travaillent en binôme. L'accès à la formation est développé. Les résultats ont été jugés très positifs (mixité accrue, réduction de l'absentéisme, droits sociaux, qualité du service rendu), si bien que cette expérience est en cours d'extension dans le bassin d'emploi.

- Les aides à domicile

En 2006, l'organisation de travail des aides à domicile a été totalement repensée : tous les emplois à temps non complet ont été transformés en emplois à temps complet et les temps de déplacement ont été pris en compte dans le temps de travail. Les salaires et les droits sociaux ont été revalorisés. Les différents leviers de la professionnalisation ont permis de réduire les difficultés du métier. En 2012, plus de 200 aides à domicile étaient employées au service de 1 400 usagers.

- Les personnels des écoles

De 2003 à 2012, 200 emplois d'animation en dehors des temps scolaires (surveillance des repas, centre de loisirs) ont été transformés, d'un statut d'agents vacataires (avec une flexibilité des horaires et une faible quotité de

travail) à un statut d'agents titulaires d'adjoint d'animation à temps complet. Les missions et donc les métiers ont été réorganisés. Depuis la rentrée 2011, les agents des écoles qui assurent la coordination du travail en restauration occupent des emplois à temps complet. Depuis la rentrée 2012, 270 agents d'entretien et de restauration occupent des postes à 90 % et non plus à 80 %.

#### **IV - QUELS DEBATS SUR LES EVOLUTIONS DES TEMPS PARTIELS ?**

En guise d'ouverture au débat sur des pistes de recommandations et de politiques publiques, plusieurs questions peuvent être soulevées quant aux évolutions en cours des temps partiels et celles qui peuvent être projetées.

##### **A - LES EVOLUTIONS DES TEMPS PARTIELS**

###### **1. Temps partiel et précarité**

Le temps partiel est une composante de la précarité. C'est désormais devenu une évidente réalité. Lorsqu'il y a quelques années à peine, cette idée était mise en avant<sup>1</sup>, elle suscitait débats et critiques.

La précarité est définie par un double aspect :

- l'instabilité de l'emploi : l'insertion discontinue sur le marché du travail et la multiplication des contrats à durée déterminée (qui représentent l'essentiel des embauches) fondent cette instabilité. Cette définition de la précarité est habituelle ;
- la stabilité dans le sous-emploi : le temps partiel est souvent durable et, lorsqu'il est associé à de faibles qualifications et/ou un faible nombre d'heures, il conduit à une situation que l'on peut qualifier de précaire. C'est à la fois une précarité liée à l'imprévisibilité des horaires de travail dans certaines professions, et plus généralement une précarisation des conditions de vie, quand les faibles revenus rendent dépendants de l'aide sociale, de la famille ou des organismes humanitaires. La précarité définie comme telle n'est pas liée à l'instabilité, puisqu'il y a au contraire une stabilité de cette forme d'emploi. La majorité des contrats à temps partiel sont des contrats en CDI. La précarité n'est alors pas due à la durée limitée du contrat de travail, mais au sous-emploi. L'insécurité, notamment financière, conduit à ce qu'un événement familial (rupture conjugale, etc.) provoque un basculement vers la pauvreté.

---

<sup>1</sup> *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, rapport de mission remis à la ministre chargée de la Parité, juillet 2005, La Documentation française. Mission présidée par Françoise Milewski, composée de Sandrine Dauphin, Nadia Kesteman, Marie-Thérèse Letablier, Dominique Méda, Françoise Nallet, Sophie Ponthieux, Françoise Vouillot.

Cette seconde dimension, largement contestée lors de la publication du rapport précité, est désormais considérée comme une évidence. Le développement de la précarité et de la pauvreté en emploi depuis une dizaine d'années, la médiatisation par les structures humanitaires des changements de composition de leurs publics (personnes en emploi, femmes), illustrent cette dimension.

Mais toutes les salariées à temps partiel ne sont pas en situation de précarité. Le considérer serait une autre forme de raccourci, parallèle au précédent. Nous y reviendrons.

## **2. Un ou des temps partiels ?**

La réalité du temps partiel est multiple et nous a conduits à parler des temps partiels pour rendre compte de cette multiplicité.

La réalité du temps partiel est hétérogène aussi bien dans les raisons invoquées par les salariés que dans les formes d'organisation des entreprises selon les secteurs d'activité. Les temps travaillés relèvent de logiques multiples.

### *2.1. Les distinctions habituelles*

La mesure du partage entre temps partiel contraint et choisi prête à discussion. De plus, considérer comme choisi tout ce qui n'est pas contraint est une forme de raccourci.

Entre le temps partiel choisi par un étudiant pendant la durée de ses études et le temps partiel contraint par une entreprise et accepté par le salarié faute de mieux, la diversité des situations est grande.

Une mère de famille peut choisir un temps partiel parce que son organisation domestique est déterminée par la disponibilité et le coût des structures d'accueil des enfants, l'absence de partage des tâches entre les deux parents. Vis-à-vis de son employeur, elle choisit un temps partiel, soit qu'elle recherche un emploi à temps partiel, soit que salariée à temps plein, elle demande à passer à temps partiel. Mais ce « choix » est contraint par les conditions sociales. Un salarié qui cherche un temps partiel pour compléter un autre temps partiel sera formellement en demande d'emploi à temps partiel, mais bien évidemment, on peut considérer qu'il est à temps partiel contraint.

Indépendamment de la manière dont sont posées les questions des enquêtes statistiques permettant de distinguer le choisi du contraint, la diversité des situations ne peut être reflétée par ce seul partage.

Il n'y a guère de doute que le temps partiel contraint est sous-estimé. Il est contraint par les conditions d'embauche et les conditions sociales. Tout ne relève certes pas de l'employeur (la disponibilité des structures d'accueil de la petite enfance par exemple ou l'insuffisant partage des tâches parentales entre pères et mères). Mais une amplitude horaire incompatible avec l'éducation des enfants

peut conduire à demander un temps partiel, qui sera formellement choisi, alors qu'il ne l'est pas.

Il en va de même pour les salariées à temps plein qui sont confrontées à la nécessité d'un présentéisme excessif (réunions tardives, etc.) et qui sont de ce fait contraintes de choisir un temps partiel pour assumer leurs responsabilités familiales.

On ne rend donc pas compte de l'hétérogénéité du temps partiel par la seule distinction choisi/contraint. C'est l'organisation du travail proprement dit, mais aussi l'organisation sociale qui sont en cause. L'usage d'une distinction volontaire/ involontaire ne lève pas ces difficultés. La distinction temps partiel d'embauche/temps partiel par décision du salarié bute sur les mêmes difficultés, d'autant que la « décision » se réfère le plus souvent au passage d'un temps plein au temps partiel.

La complexité du sujet tient au fait que les catégories habituelles ne résistent pas à la combinaison de l'évolution des systèmes productifs et des conséquences de l'insertion des femmes sur le marché du travail.

## 2.2. *N'y a-t-il que des cas spécifiques ?*

La valeur ajoutée est actuellement majoritairement composée de services. Les services aux entreprises, autrefois largement intégrés aux entreprises industrielles, ont été en grande partie externalisés et délégués à la sous-traitance. Mais les frontières sont désormais brouillées. Les technologies de l'information relèvent à la fois de l'industrie et des services. La prise en compte du développement durable modifie les contours et l'organisation de l'activité. Le secteur associatif intervient de plus en plus dans la sphère marchande ou quasi-marchande. Le recul du travail gratuit effectué par les femmes au foyer a aussi changé la donne en marchandisant certaines activités comme le *care*.

L'organisation productive a évolué. Pour simplifier, la production de biens gérait ses pics d'activité imprévus par des heures supplémentaires et le commerce gérait ses surcroûts saisonniers de demande avec des « extras » à temps partiel. Actuellement, certaines formes d'activité sont plus complexes. Elles ont suscité le développement du temps partiel comme un mode de gestion permanent, non comme la seule adaptation aux fluctuations cycliques de l'activité.

L'organisation de l'activité et des temps de travail diffère selon que l'on prend en compte le secteur du commerce et de la distribution (dont les horaires d'ouverture ont été accrus), les services à la personne (en particulier sa composante des emplois à domicile, dont la demande s'est accrue et continuera de s'accroître), le secteur de la propreté, les hôtels-café-restaurants, les structures associatives, les collectivités territoriales, etc. La nature de la demande et sa temporalité diffèrent.

Faut-il pour autant considérer qu'il n'y a que des cas spécifiques ? Que les contraintes de la clientèle et des donneurs d'ordre créent, dans les services, des

différences telles que l'idée même de décrire une organisation productive et son devenir n'a plus de sens ? On pourrait, à l'extrême, différencier davantage encore les situations : dans la distribution par exemple, la gestion et l'organisation du travail ne peuvent être identiques dans les grandes et les petites enseignes, confrontées à des contraintes différentes.

En réalité, l'évolution de la demande de biens et services a bel et bien un effet sur l'éclatement de l'offre et l'emploi à temps partiel s'étend. Cela constitue un point commun de l'analyse du système productif et du marché du travail.

Temps incomplet, non complet, réduit, partagé, etc. sont des termes qui visent à décrire une réalité multiple, mais dont tout le monde perçoit que mis en commun, ils modèlent différemment le marché du travail.

### *2.3. Déceler les changements potentiels*

Les changements en cours ne concernent pas que l'ampleur du temps partiel. Ils portent aussi sur les publics concernés. Sont-ils durables ?

En France comme ailleurs en Europe, de plus en plus de seniors travaillent à temps partiel. S'il ne s'agissait que d'une gestion des fins de carrière, le développement ne serait pas de telle ampleur et il s'interromprait après le départ en retraite de la génération du *baby boom*. On peut aussi chercher l'origine de cette tendance dans l'effet des réformes de retraites opérées dans un contexte de faible croissance. Le caractère transitoire ou durable de cette tendance dépendra donc à la fois de la croissance et de la récurrence des réformes de retraites.

Le temps partiel des jeunes résulte à la fois de l'allongement de la durée des études et des difficultés croissantes d'insertion dans l'emploi une fois les études achevées. L'adéquation de la formation et la capacité de l'économie à intégrer les nouvelles générations déterminent le fait que le temps partiel continue ou non de se développer. Les facteurs conjoncturels et structurels s'entrecroisent.

Un autre changement potentiel porte non plus sur les publics concernés mais sur les réglementations. La volonté de mieux encadrer le temps partiel pour en limiter les conséquences négatives pour les salariés conduit-elle à rapprocher les temps partiels des temps complets ? Nous y reviendrons.

### **3. Le temps partiel : mode d'intégration au marché du travail ?**

Le temps partiel peut être perçu comme un mode d'intégration au marché du travail des catégories qui en sont le plus éloignées. Il s'agit alors d'une phase transitoire vers le temps plein. Cela peut concerner les jeunes, les personnes sans qualification qui acquièrent ainsi une première expérience, ou encore les femmes qui reviennent sur le marché du travail après de longues interruptions. On rencontre une grande diversité de situations individuelles. Les expériences nationales diffèrent aussi : aux Pays-Bas, l'intégration des femmes au marché du travail s'est faite essentiellement par le temps partiel, à l'inverse de la France où

leur intégration s'est faite par le temps plein et où le développement du temps partiel est, en comparaison, récent.

La question est alors de savoir si le temps partiel est bien cette forme d'intégration au marché du travail.

Ce n'est que partiellement le cas. Le temps partiel est souvent une forme d'emploi durable. Certaines catégories de salariés cumulent plusieurs emplois pour atteindre un équivalent-temps plein et obtenir ainsi des revenus supplémentaires. La multi-activité est un moyen pour les salariés d'allonger leur temps de travail, mais les contreparties de cette multi-activité (temps de transport, etc.) sont - sauf exception - de leur ressort.

Le temps partiel est devenu une forme d'emploi en tant que telle. Le temps de travail est spécifié dans le contrat mais celui-ci peut varier un certain nombre de fois, par des avenants. Dans certains cas, l'annualisation du temps de travail permet aussi la fluctuation du temps hebdomadaire.

A l'extrême, certains pays pratiquent les contrats « zéro heure », où le contrat de travail ne définit pas le nombre d'heures travaillées, déterminé à la demande.

Cela conduit à s'interroger sur le type de relation au marché du travail qui en découle pour le salarié. Les formes traditionnelles de la sociabilité par le travail sont-elles en train d'évoluer ? Ce changement de normes est-il la forme de l'emploi à venir ? Conduit-il à opposer l'emploi « traditionnel » à temps plein et l'emploi à temps partiel défini ou fluctuant ? On est là au cœur du débat sur la flexibilité, non seulement de la durée du contrat (CDI ou CDD) mais de la durée du travail.

L'insécurité liée à l'absence de maîtrise du temps induit, dans le court terme, des difficultés organisationnelles. Plus généralement, elle n'est pas de même nature que celle liée à la discontinuité de l'emploi : la continuité de l'instabilité horaire pose, dans une optique de long terme, la question de la socialisation par le travail.

La relation au marché du travail a subi des modifications. Le temps partiel est une composante importante de ce changement.

Quelles sont les perspectives d'évolution, entre l'hyper flexibilité et l'encadrement des temps partiels ? Il y a à coup sûr actuellement en Europe et en France des forces opposées qui s'exercent entre d'une part le développement d'emplois peu codifiés et peu protégés (les « petits boulots »), et d'autre part ce qui découle de législations ou d'accords de branche tendant à encadrer le temps partiel et à améliorer la qualité des emplois. L'une et l'autre de ces deux forces se manifestent simultanément.

#### **4. Temps partiel et temps plein**

Temps partiels et temps pleins ont-ils des logiques de développement autonomes ?

On peut le penser au vu de certaines évolutions, en particulier la coexistence des temps partiel d'une part, du « sur-travail » d'autre part.

La question du présentisme a déjà été évoquée. Le sur-travail n'est pas l'objet de cette étude. Mais force est de constater que certaines catégories y sont de plus en plus confrontées, tandis que d'autres sont durablement à temps partiel. Ces deux réalités se développent simultanément. Organisation déficiente du travail ? Secteurs d'activité spécifiques ? Métiers différents ? Impact des nouvelles technologies de la communication ? On peut accumuler les causes. Mais il n'y a pas de doute que le sur-travail conduit certains parents salariés à opter pour un temps partiel.

Une autre dimension tient aux réglementations de ces deux types d'emploi. On a longtemps opposé le temps plein comme une norme de l'emploi stable, au temps partiel instable. Or, actuellement, la majorité des emplois à temps partiel sont en CDI. On pourrait même penser que les normes se sont rapprochées. De plus en plus de formes de flexibilité ont été introduites pour les emplois à plein temps (aménagement et annualisation du temps de travail, etc.), tandis que les temps partiel sont davantage encadrés par des accords de branche dont l'objectif est d'améliorer la qualité des emplois (amplitudes horaires, nombre et durée des coupures, délai de prévenance, etc.)

Répondre positivement à la question d'une convergence suppose une analyse détaillée des accords, dans un contexte où les accords d'entreprises peuvent primer sur ceux de la branche, et une analyse de leur mise en œuvre concrète.

La perte ou la relativisation des avantages de flexibilité associés au temps partiel pourraient, si elles étaient avérées, conduire à un moindre recours au temps partiel et à un regain du temps plein. Ce n'est pas à l'heure actuelle une réalité, au vu des évolutions économiques. Le taux d'emploi à temps partiel n'a pas baissé significativement après la disparition des incitations financières au milieu des années 2000, qui l'avaient fait s'accroître. Mais cette question demeure ouverte pour l'avenir.

#### **5. Temps partiel et autonomie financière des femmes**

La question de temps partiel est au cœur des inégalités entre les femmes et les hommes.

L'emploi des femmes est le produit de plusieurs tendances cumulées dans le temps - parfois continues mais parfois contradictoires - et, au final, imbriquées. La volonté d'indépendance financière, d'indépendance tout court, a conduit les femmes, à partir des années 1960, à s'insérer dans les études et dans l'emploi, bien plus massivement qu'elles ne l'avaient fait auparavant. La croissance

économique des Trente Glorieuses a facilité cette insertion (besoins importants de main-d'œuvre), en même temps qu'elle en a résulté. De force d'appoint, les femmes sont devenues partie prenante de la population active. Mais le ralentissement de la croissance et la montée du chômage ont distendu les liens à l'emploi par l'extension de diverses formes de sous-emploi.

Le bilan croise ainsi des progrès, la persistance d'inégalités et l'apparition de nouvelles formes d'inégalités. Les taux d'activité et d'emploi se sont accrus en cinquante ans, si bien que la norme n'est plus celle de la femme au foyer, mais dans la dernière période le temps partiel est venu relativiser la progression de l'insertion dans l'emploi. Et lorsque se cumulent pour certaines femmes CDD, temps partiel et profession non qualifiée, l'autonomie financière est mise à mal et le salaire redevient d'appoint et non d'autonomie. D'autant que les femmes demeurent concentrées dans les bas revenus. La question de l'indépendance et de l'autonomie reste donc posée.

### **6. Les temps partiels et leurs conséquences**

Le temps partiel peut être examiné au travers de ses conséquences. Quelle que soit la motivation du temps partiel, il est porteur de moindres revenus, d'une dépendance à l'entourage, de retraites futures amputées, et parfois d'une dépendance temporelle (horaires morcelés et/ou atypiques).

La faiblesse des revenus tient à la fois au moindre nombre d'heures et au fait que les salariés à temps partiel ont en moyenne des salaires horaires moindres et sont surreprésentés parmi les bas salaires. La présence massive des femmes dans l'emploi à temps partiel explique aussi les moindres revenus, dus à la discrimination salariale. Cela conduit à la fois à une dépendance vis-à-vis de l'entourage, en particulier familial, et de faibles retraites futures.

La dépendance vis-à-vis de l'entourage est avant tout financière. Lorsque le choix est fait, dans un couple, que l'un des deux parents, le plus souvent la femme, passe du temps plein au temps partiel lorsque les enfants sont jeunes, les ressources du couple demeurent mises en commun et le passage à temps partiel est le résultat d'un arbitrage entre la perte de ressources et l'organisation familiale. Mais la solidarité financière disparaît souvent en cas de séparation. Cela pèse sur les revenus courants et pose des problèmes parfois insurmontables lorsque les charges familiales d'éducation des enfants sont assumées par la femme seule. Cela pèse également sur les revenus futurs de pensions de retraite. Ainsi, une décision prise à deux pèse ensuite sur un seul, en général une seule.

Lorsque le temps partiel est contraint par le marché du travail, en particulier dans les professions peu qualifiées, l'insuffisance des revenus conduit d'emblée à une dépendance financière, vis-à-vis du conjoint, des parents ou des pouvoirs publics.

La dépendance est aussi organisationnelle lorsque les horaires fluctuants conduisent à devoir improviser au coup par coup la garde des enfants.

Mais si certaines conséquences du temps partiel sont identiques quels que soient les fondements du temps partiel (« choix » d'organisation domestique ou nature de l'offre d'emploi), on ne peut considérer que le temps partiel est unique. S'il a été difficile de faire reconnaître le temps partiel comme une forme de la précarité (le sous-emploi durable), il serait excessif de considérer que tous les temps partiels mènent à la précarité. Entre une femme cadre qui prend son mercredi et une caissière qui est payée au SMIC et dont les horaires varient d'une semaine à l'autre ou celle qui travaille à horaires atypiques et/ou discontinus, la différence est importante. Tous les salariés à temps partiel ne sont pas en sous-emploi ni en précarité, même si l'évolution du marché du travail tend à développer cette dernière composante.

C'est sur ces conséquences que vont se concentrer une bonne partie des débats de politique publique.

## B - QUELLES POLITIQUES PUBLIQUES ? LES TERMES DES DÉBATS

### 1. Les pratiques des entreprises

Les pratiques des entreprises demeurent très diversifiées. Certaines branches ont intégré des dispositions destinées à améliorer la qualité des emplois à temps partiel. D'autres envisagent de le faire. Par exemple, dans le secteur de la propreté : interventions pendant les heures habituelles de travail, réduction des amplitudes, allongement du temps pour les petits volumes horaires. Dans le commerce et la distribution : allongement de la durée du temps partiel, développement des temps pleins, réduction des contraintes liées à l'imprévisibilité des horaires par la mise en place d'îlots de caisse (gestion des horaires par les caissières elles-mêmes, pour surmonter l'imprévisibilité). Dans le secteur des emplois à domicile : tentatives de réduire les temps de transport entre les lieux d'intervention en définissant différemment les espaces géographiques, meilleures définitions des tâches assignées dans le temps imparti, efforts pour réduire la pénibilité de certaines tâches (les préconisations diffèrent cependant selon que le service est effectué en direct ou via des structures).

La question du contenu des accords d'entreprises et de l'effectivité des mesures demeure posée. Au-delà de l'effectivité, une autre question concerne la possibilité ou non de la généralisation des certaines « bonnes pratiques ».

### 2. Les politiques publiques

Les politiques publiques passées ont suivi plusieurs objectifs, parfois contradictoires, entre politiques de l'emploi et politiques familiales.

Face au développement de la précarité et à l'extension de la pauvreté en emploi, l'encadrement du temps partiel apparaît désormais comme une priorité de politique publique. Mais celle-ci est soumise à un choix entre deux options :

compenser les conséquences du temps partiel et/ou limiter le développement des emplois à temps partiels ?

### *2.1. Compenser les conséquences du temps partiel*

La première option consiste à compenser les conséquences négatives du temps partiel, en améliorant la qualité des emplois d'une part, en facilitant l'accès aux droits sociaux d'autre part.

Chacune des mesures possibles pose des problèmes spécifiques et relève de la voie contractuelle et/ou réglementaire.

#### *a) Les conditions de travail*

- Réduire les horaires atypiques ou leur amplitude

Le droit du travail régleme les coupures et les pauses. Mais force est de constater que les dérogations permettent de s'en affranchir et que cette question demeure une des sources principales de pénibilité.

La négociation collective est un moyen privilégié de la réduction des amplitudes horaires.

Cependant, les marchés publics peuvent accélérer certaines évolutions, par exemple dans le secteur de la propreté en intégrant aux cahiers des charges la réalisation des tâches pendant les heures habituelles de travail.

La réglementation sur les heures d'ouverture a également une implication forte sur l'amplitude horaire des salariés à temps partiel.

- Réduire l'instabilité des horaires

L'imprévisibilité des temps de travail a de multiples conséquences négatives. Peut-on l'aménager, la réduire, la supprimer ?

Certains grands commerces ont expérimenté l'organisation en îlots ou en groupes. Les salariés eux-mêmes organisent leurs horaires en fonction d'un plan de charge donné par la direction. En général, ces expériences ont été jugées positives. Mais des conflits sont inévitables si le plan de charge n'est pas rempli sur certains horaires.

- Améliorer l'accès à la prévention des risques.
- Améliorer l'accès à la formation et à la validation des acquis de l'expérience.

#### *b) Les revenus*

- Payer les heures complémentaires en heures supplémentaires dès la première heure.

La loi de sécurisation de l'emploi a tranché ce débat et instauré une rémunération de 10 % pour les heures complémentaires dans la limite de 10 % du temps conventionnel, 25 % au-delà. Mais deux questions restent soulevées. En premier lieu, l'égalité de traitement ne conduit-elle pas à unifier le régime des

heures complémentaires et les heures supplémentaires des salariés à plein temps ? En second lieu, l'accroissement du nombre d'avenants possibles peut contribuer à contourner cette nouvelle réglementation.

- Proposer prioritairement des emplois à temps plein aux salariés à temps partiel.

Cette possibilité, qui existe déjà dans la loi, permet aux salariés à temps partiel non volontaire de travailler davantage, conformément à leurs souhaits. Nous ne traitons donc pas ici le passage provisoire à temps plein qui serait régi par un simple avenant à un contrat à temps partiel, mais d'une augmentation durable du temps de travail.

Dans certains engagements pris ou dans certains accords, ce passage à plein temps se ferait dans le cadre d'une poly-activité (par exemple caisses et rayons dans la distribution, accueil et service dans l'hôtellerie). La redéfinition du contrat de travail serait alors nécessaire : quels métiers, quelle reconnaissance de la/des qualifications sont des questions qui se posent d'emblée.

La polyvalence occasionnelle sur plusieurs tâches pose d'autres questions : elle reporte la flexibilité du temps sur la flexibilité des tâches.

Par ailleurs, les conditions de travail de certains emplois à temps partiel et la productivité requise dans ces emplois rendent illusoire un passage à plein temps sans réévaluation de la charge de travail. Accroître les heures devrait alors passer par une réduction de la pénibilité, c'est-à-dire une réorganisation de travail. Le risque sinon est de voir des salariés, pourtant désireux de travailler davantage, ne pas accepter de tels emplois à plein temps.

#### c) Les revenus futurs

Pour neutraliser l'impact du temps partiel sur la retraite, les voies réglementaires et contractuelles sont concernées.

Le projet de loi sur les retraites de 2013 prend en compte les carrières à temps très partiel ou à faible rémunération : il modifie les modalités de validation d'un trimestre (150 heures au SMIC au lieu de 200 heures) et rend possible le report de trimestres en cas de non validation. Cette mesure améliore la situation des salariés dont le la quotité de travail est très faible.

La possibilité de la prise en charge par l'employeur des cotisations additionnelles sur la base du temps plein lorsque le salarié à temps partiel en fait la demande existe, mais elle n'est que très rarement appliquée. Sa mise en œuvre effective gommerait l'impact du temps partiel sur les retraites.

La question des retraites complémentaires demeure également posée.

#### d) L'accès aux droits sociaux

Certains salariés à temps partiel ne bénéficient pas de la protection sociale, du fait de leur trop faible quotité de travail. L'existence de seuils pour les indemnités maladie les pénalise. L'accès au logement social est limité. L'accès à

la formation est de façon générale plus rare pour les salariés à temps partiel. Les règles de l'indemnisation par l'assurance-chômage posent aussi problème.

La loi de sécurisation de l'emploi et les négociations sur la qualité de vie au travail ont évoqué ces points, et ont en particulier prévu la portabilité des droits sociaux. Des consolidations sont encore possibles pour que les salariés à temps partiel ne soient pas soumis à une inégalité de traitement. Les voies législatives et contractuelles sont concernées.

Chacune des options qui viennent d'être examinées pose des problèmes spécifiques de mise en œuvre. Mais en contrecarrant les conséquences négatives des temps partiels, elles amélioreraient certainement la situation des salariés à temps partiel.

### *2.2. Limiter le développement des emplois à temps partiels ?*

Faut-il traiter les conséquences ou réduire les causes qui conduisent à ces résultats ? On est là au cœur du débat sur les politiques publiques.

L'objectif poursuivi serait alors de combattre ce qui est à l'origine du développement de la précarité et de la pauvreté en emploi.

#### *a) Une durée minimum*

La loi de sécurisation de l'emploi a tranché en déterminant une durée minimum du temps partiel à 24 heures. Force est de constater que cette mesure va au-delà des préconisations précédentes des Assemblées et du Conseil.

Des interrogations demeurent sur les risques de contournements. Juger de l'effectivité de la loi ou de son contournement sera donc essentiel et nécessitera des bilans d'application réguliers.

#### *b) Une pénalité spécifique ?*

Les politiques publiques ont fiscalement favorisé le temps partiel, puis sont devenues neutres. On pourrait envisager une pénalité spécifique (ou la perte d'avantages fiscaux) pour les entreprises qui auraient une utilisation massive de temps partiels courts et/ou instables.

### *2.3. Les causes ou les conséquences : quels rôles des entreprises et de l'Etat ?*

Ce débat sur les causes et/ou les conséquences soulève celui des rôles respectifs des entreprises et de la puissance publique. Face au développement de la pauvreté, on peut soit contrecarrer ce qui dans l'évolution du marché du travail y conduit, soit faire jouer à la protection sociale son rôle de compensation. Ce n'est pas un débat nouveau.

Si les entreprises ont la possibilité de moduler et d'adapter en continu le nombre d'heures de travail, c'est alors la puissance publique qui joue le rôle d'appoint, via les minimas sociaux ou par d'autres moyens, pour les salariés qui travaillent un petit nombre d'heures, faiblement rémunérés.

Cela reporte sur la puissance publique le coût social des emplois de faible qualité.

#### *2.4. La cohérence des politiques publiques*

Enfin, une dimension doit être prise en compte : celle des inégalités entre les sexes. Ces inégalités, dans les sphères privée et professionnelle, expliquent que les femmes occupent l'essentiel des emplois à temps partiel. Le modèle du ménage à double apporteur de revenu s'est substitué à celui d'un seul pourvoyeur de revenus et de la femme au foyer. Mais, sans mise en cause de la division sexuelle traditionnelle et du fait de la multiplication du nombre de femmes seules avec enfants, des inégalités sociales nouvelles sont apparues et les conditions de vie de certaines femmes se sont dégradées.

Cela détermine aussi les politiques publiques, dans le sens de politiques d'égalité entre les sexes. Dans le sens des politiques européennes d'accroissement des taux d'emploi, quelles politiques d'incitation peuvent-elles être mises en œuvre ? Comment s'attacher non seulement au nombre d'emplois mais aussi à la qualité des emplois ? Les politiques publiques peuvent-elles agir sur le « privé », qui conditionne le partage inégal du temps de travail et du temps domestique, et comment ? Pourquoi les politiques publiques d'égalité sont-elles si difficiles à mettre en œuvre ?

Au-delà des questions d'indépendance et d'autonomie, c'est toute la dimension de la citoyenneté sociale qui est mise à l'ordre du jour.

#### C - LES TEMPS SOCIAUX

Analyser le temps partiel soulève la question de l'organisation des temps sociaux. Toute réflexion de long terme doit interroger les évolutions possibles des temps. Elle ne peut en faire l'économie.

Plusieurs aspects sont concernés. Tout d'abord, la répartition des temps professionnel et privé. Cette étude a abordé la question de l'articulation entre temps professionnel et temps familial, en analysant comment le temps partiel peut dans certains cas la faciliter, dans d'autres la rendre beaucoup plus difficile. Les dysfonctionnements de cette articulation sont un problème contemporain dû à l'éclatement des temps de travail.

La division sexuée des temps sociaux est une réalité fondamentale de nos sociétés. De nouvelles formes d'inégalités entre les femmes et les hommes sont apparues du fait même de l'organisation nouvelle des temps : la concomitance d'une insertion croissante des femmes dans l'emploi et d'une faible modification de la répartition des tâches dans la sphère privée crée des inégalités supplémentaires.

La notion même de temps privé ne doit cependant pas être réduite à celle du temps parental. C'est toute la dimension civile qui doit être prise en compte (temps de loisirs, temps associatif, temps civique, etc.)

Enfin, les relations consommateurs-producteurs suscitent de nouveaux équilibres (au sens économique du terme). Ces nouvelles réalités (par exemple celle de l'extension des horaires d'ouverture) viennent-elles d'un effet d'offre ou de demande ? Elles ont, en tout cas, un effet sur l'organisation et les temps de travail. La redistribution et l'agencement de ces temps, fruits des évolutions productives et/ou des réglementations, sont une question primordiale pour l'avenir.

La discordance des temps individuel et collectif est une question majeure de l'organisation des temps sociaux. Il est temps de projeter différemment les principes organisateurs de la temporalité.

## CONCLUSION

La part des emplois à temps partiel dans l'emploi total a fortement progressé. Si cette hausse était encore limitée dans les années 1970, elle s'est accélérée dans les années 1980 et surtout 1990. Durant les années 2000 et au début des années 2010, les fluctuations ont été moins marquées au regard de la longue période. La part du temps partiel a plus que doublé depuis quarante ans et il représente désormais près d'un cinquième de l'emploi.

Les emplois à temps partiel sont pour l'essentiel occupés par des femmes. Ils sont aussi majoritairement occupés par les salariés de 25 à 49 ans, mais une tendance au développement du temps partiel chez les seniors apparaît. Les emplois à temps partiel sont surtout occupés par des salariés peu qualifiés. Si les durées du travail sont le plus souvent comprises entre 15 et 29 heures, la dispersion est importante, et l'on note une tendance à l'accroissement de la part des courtes quotités. Les salariés à temps partiel sont majoritairement employés à durée indéterminée ; il s'agit donc d'une forme d'emplois stable. Les salaires sont inférieurs, qu'ils soient mensuels ou horaires, et les salariés à temps partiel sont surreprésentés parmi les smicards et les bas salaires. Lorsque les horaires sont atypiques, que l'amplitude est étendue par de multiples coupures, que l'organisation du temps est fluctuante et sans prévisibilité, les conditions de travail sont dégradées.

Le temps partiel est hétérogène aussi bien dans les raisons invoquées par les salariés, lorsqu'elles ou ils en font la demande, que dans les formes d'organisation des entreprises selon les secteurs d'activité. Les temps travaillés relèvent de logiques multiples. Cela nous a conduits à parler des temps partiels pour rendre compte de cette multiplicité.

Le développement et les formes des temps partiels sont le résultat de plusieurs évolutions économiques et sociales. Ils reflètent à la fois les inégalités entre les femmes et les hommes et les évolutions des formes de l'emploi. Ils sont aussi le produit des politiques publiques.

Le développement des secteurs tertiaires a porté celui du temps partiel. Les emplois à temps partiel dans les secteurs tels le commerce-distribution, l'hôtellerie-restauration, la propreté, les services à la personne et certains services publics sont majoritairement occupés par des femmes. Cela résulte des types de formation qu'elles acquièrent, des stéréotypes sur les compétences naturelles qu'elles auraient pour s'occuper d'autrui, de leur surreprésentation dans les emplois peu ou non qualifiés. Les arbitrages qu'elles font entre tâches professionnelles et familiales renforcent ces évolutions, soit parce qu'un plein temps leur paraît incompatible, soit parce qu'après un congé parental elles

prolongent la réduction d'activité qu'elles ont expérimentée. Après un congé de longue durée, les difficultés de réinsertion sont parfois importantes.

La flexibilisation du travail au cours des dernières décennies a renforcé ces tendances. L'éclatement des formes d'emploi a concerné surtout les femmes à la fois parce qu'elles travaillent majoritairement dans les secteurs qui en ont été à l'origine et parce que les femmes, étant en situation d'infériorité sur le marché du travail, acceptent plus facilement des emplois peu valorisés.

Au sein de l'Union européenne, les écarts entre pays sont importants, résultant d'évolutions historiques spécifiques, de consensus sociaux différents et de réglementations du marché du travail particulières.

Les politiques publiques ont à certaines périodes favorisé le temps partiel et, à d'autres, cherché à en limiter les effets. Au carrefour d'objectifs en termes d'emploi et/ou de mesures concernant les familles, elles ont parfois souffert d'incohérences. Le cadre juridique du travail à temps partiel a récemment évolué dans le secteur privé.

Les enjeux concernent à la fois les perspectives de développement des temps partiels, les publics concernés et les modes d'intégration au marché du travail. Sont également en question les pratiques des entreprises et les politiques publiques. La qualité de l'emploi et l'organisation des temps sociaux sont en jeu dans tous ces débats.

ANNEXES



## Annexe 1 : liste des personnes auditionnées

En vue de parfaire son information, la section a successivement entendu :

- Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;
- Maître Claude Katz, avocat en droit du travail, cabinet KMB ;
- Michel Miné, professeur en droit du travail au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) ;
- Sébastien Roux, sous directeur des salaires, du travail et des relations professionnelles à la direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (Dares) ;
- Yves Vérollet, directeur général de l'Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles (UNA) accompagné de Manuella Pinto, responsable des relations sociales ;
- Isabelle Puech, directrice du pôle Etudes et veille à la Fédération des particuliers employeurs de France (Fepem) ;
- Maryse Pineau, vice-présidente de l'Union nationale ADMR ;
- Laurence Jacquon, directrice adjointe ressources humaines à l'Union nationale ADMR ;
- Muriel Caillat, responsable du service emploi, Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;
- Bertrand Castagne, vice-président et président de la commission sociale à la Fédération des entreprises de propreté (FEP) accompagné de Philippe Jouanny, président de la région FEP-Ile de France, membre de la commission sociale et Loys Guyonnet, directeur juridique et social ;
- Christophe Dupré, président du Conseil national des employeurs associatifs (CNEA) accompagné de Franck Seguin, délégué général
- Philippe de Gibon, directeur général de Convers ;
- Hervé Becam, vice-président de l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH) accompagné de Philippe Delterme, directeur général ;
- Ariane Pailhé, directrice de recherche à l'Institut national d'études démographiques (INED) ;
- Danielle Boyer, chargée de recherche à la direction des statistiques, des études et de la recherche de la CNAF ;
- Eric Aubin, secrétaire confédéral de la CGT en charge de la protection sociale ;

- Thierry Tréfert, membre de la fédération des services de la CFDT ;
- Véronique Ghielmetti, secrétaire nationale de la CFE-CGC, secteur emploi-formation ;
- Françoise Nicoletta, secrétaire fédérale responsable du commerce de la CGT-FO ;
- Patrick Ertz, secrétaire confédéral de la CFTC.

Annexe 2 : liste des personnes rencontrées<sup>1</sup>

Barbier Nadine,	responsable pôle ressources humaines hospitalière, fonction publiques hospitalière
Chapert Florence,	responsable du projet genre, santé et condition de travail à l'Anact
Fleury Pierre-Eric,	directeur des ressources humaines Métro, membre du directoire
Giroudet Renaud,	directeur affaires sociales, emploi, formation
Gonzales-Demichel Christine,	chef du bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, direction générale de l'administration et de la Fonction publique (Dgafp)
Grosset Jean,	secrétaire général adjoint de l'Unsa
Gubian Alain,	directeur de l'Agence centrale des organismes de sécurité social (Acoss)
Jacquet-Duval Aline,	avocat spécialiste en droit du travail, relations sociales
Khalifa Pierre,	Union syndicale Solidaires
Le Faucheur Isabelle,	présidente du groupement d'employeurs Nord Vendée, secrétaire générale de l'Union des groupements d'employeurs de France (UGEF)
Levet Pascale,	directrice technique et scientifique de l'Anact
Massimi Jean-Robert,	directeur général du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
Roux François,	délégué général de Prisme (professionnels de l'intérim, service et métiers de l'emploi)
Wierink Marie,	chercheuse associée à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES)

---

<sup>1</sup> Liste par ordre alphabétique avec l'indication des fonctions exercées au moment du contact ou de l'entretien.

## Annexe 3 : composition de la section du travail et de l'emploi

Présidente : Mme Geng  
 Vice-présidents : MM. Lenancker, Placet

Agriculture.....	M. Clergue, Mme Dutoit
Artisanat .....	M. Liébus
Associations.....	Mme Arnoult-Brill
CFDT.....	M. Jamme, Mmes Nicole, Prévost
CFE-CGC .....	M. Dos Santos
CFTC.....	Mme Simon
CGT .....	Mme Geng, MM. Marie, Rabhi, Teskouk
CFT-FO .....	M. Hotte, Mme Medeuf-Andrieu
Coopération .....	M. Lenancker
Entreprises .....	MM. Placet, Pottier, Roger-Vasselín
Environnement et nature.....	M. Genty
Mutualité .....	---
Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse.....	M. Djebara
Outre-mer .....	M. Paul
Personnalités qualifiées .....	Mmes Brunet, Levoux, Menthon de, MM. Soubie, Urieta
Professions libérales .....	M. Gordon Krief
UNAF.....	Mme L'Hour
UNSA.....	M. Grosset
Personnalités associées.....	MM. Bouares, Bourabaa, Cieutat, Kepel, Mmes Milewski, Monteaux, MM. Sainjon, Wasmer

Annexe 4 : liste des travaux réalisés par la section du travail et de l'emploi au cours de la mandature 2010-2015

*Pôle emploi et la réforme du service public de l'emploi : bilan et recommandations* (rapporteur : Daniel Jamme), auto-saisine, avis adopté le 15 juin 2011

*40 ans de formation professionnelle : bilan et perspectives* (rapporteur : Yves Urieta), saisine gouvernementale, avis adopté le 14 décembre 2011

*L'ouverture à la concurrence des services ferroviaires régionaux de voyageurs* (rapporteurs : Jean-Marie Geveau et Thierry Lepaon), saisine gouvernementale, section de l'aménagement durable des territoires et section du travail et de l'emploi, avis adopté le 27 juin 2012

*L'emploi des jeunes* (rapporteur : Jean-Baptiste Prévost), auto-saisine, avis adopté le 26 septembre 2012

*La prévention des risques psychosociaux* (rapporteuse : Sylvie Brunet) auto-saisine, avis adopté le 14 mai 2013

*Le fait religieux dans l'entreprise* (co-rapporteuses : Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon), auto-saisine, avis adopté le 12 novembre 2013

## Annexe 5 : le travail à temps partiel, 1971-2010

	Nombre d'emplois à temps partiel (en milliers)			Pourcentage d'emplois à temps partiel		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
1971	215	962	1 178	1,7	13,1	5,8
1972	210	992	1 203	1,6	13,1	5,8
1973	217	1 006	1 222	1,7	12,9	5,9
1974	215	1 028	1 243	1,6	13,0	5,9
1975	377	1340	1 717	2,9	16,4	8,1
1976	370	1 364	1 733	2,8	16,5	8,1
1977	393	1 484	1 877	3,0	17,6	8,7
1978	324	1 372	1 696	2,5	16,2	7,9
1979	320	1 465	1 785	2,4	16,9	8,2
1980	326	1 487	1 813	2,5	17,2	8,3
1981	304	1 517	1 821	2,3	17,4	8,4
1982	325	1 672	1 997	2,5	19,1	9,2
1983	331	1776	2 107	2,6	20,1	9,7
1984	349	1861	2 210	2,8	21,1	10,3
1985	407	1 939	2 345	3,2	21,8	11,0
1986	438	2 113	2 550	3,5	23,3	11,8
1987	455	2 092	2 547	3,6	23,2	11,8
1988	433	2 179	2 612	3,5	23,8	12,1
1989	454	2 200	2 654	3,6	23,7	12,1
1990	429	2 221	2 650	3,4	23,6	12,0
1991	428	2 230	2 659	3,4	23,5	12,0
1992	453	2 334	2 786	3,6	24,5	12,7
1993	505	2 527	3 033	4,1	26,3	13,9
1994	553	2 662	3 216	4,6	27,8	14,8
1995	614	2 815	3 429	5,0	28,9	15,6
1996	643	2 890	3 533	5,2	29,4	16,0
1997	664	3 027	3 692	5,4	30,9	16,8
1998	697	3 150	3 847	5,7	31,6	17,2
1999	692	3 203	3 895	5,6	31,7	17,3

2000	691	3 232	3 923	5,4	31,0	16,9
2001	660	3 235	3 895	5,0	30,4	16,4
2002	663	3 217	3 880	5,1	29,7	16,2
2002*	719	3 310	4 030	5,3	29,1	16,2
2003	722	3 366	4 088	5,4	29,1	16,6
2004	717	3 439	4 156	5,4	29,9	16,8
2005	770	3 517	4 287	5,8	30,2	17,2
2006	772	3 560	4 332	5,8	30,3	17,2
2007	772	3 655	4 427	5,7	30,3	17,3
2008	786	3 603	4 389	5,7	29,4	16,9
2009	807	3 647	4 455	6,0	29,9	17,3
2010	904	3 670	4 573	6,7	30,1	17,8

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans et plus.

\* 2002 corrigé de la rupture de série (en moyenne annuelle).

Source : Monique Meron et Margaret Maruani, *Un siècle de travail des femmes en France*, La découverte, 2012.

## Annexe 6 : demandes d'emplois par catégories en juin 2013

		Niveau en milliers	En % du total
<b>Catégorie B<sup>(1)</sup></b>		627,6	100
Hommes		250,0	39,8
Femmes		377,6	60,2
Moins de 25 ans		97,3	15,5
25-49 ans		389,9	62,1
50 ans et plus		140,4	22,4
Hommes	moins de 25 ans	43,5	17,4
	25-49 ans	160,9	64,4
	50 ans et plus	45,6	18,2
Femmes	moins de 25 ans	53,8	14,2
	25-49 ans	229,0	60,7
	50 ans et plus	94,8	25,1
<b>Catégorie C<sup>(2)</sup></b>		892,7	100
Hommes		420,1	47,1
Femmes		472,6	52,9
Moins de 25 ans		130,5	14,6
25-49 ans		607,2	68,0
50 ans et plus		155,0	17,4
Hommes	moins de 25 ans	63,2	15,0
	25-49 ans	293,9	70,0
	50 ans et plus	63,0	15,0
Femmes	moins de 25 ans	67,3	14,2
	25-49 ans	313,3	66,3
	50 ans et plus	92,0	19,5
<b>Catégories B+C</b>		1 520,3	100
Hommes		670,1	44,1
Femmes		850,2	55,9
Moins de 25 ans		227,8	15,0
25-49 ans		997,1	65,6
50 ans et plus		295,4	19,4
Hommes	moins de 25 ans	106,7	15,9
	25-49 ans	454,8	67,9
	50 ans et plus	108,6	16,2
Femmes	moins de 25 ans	121,1	14,2
	25-49 ans	542,3	63,8
	50 ans et plus	186,8	22,0
<b>Catégorie A</b>		3 274,9	100
Hommes		1 715,0	52,3
Femmes		1 564,4	47,7
Moins de 25 ans		555,8	16,9
25-49 ans		2 016,5	61,6
50 ans et plus		707,1	21,5
Hommes	moins de 25 ans	295,5	17,2
	25-49 ans	1 046,4	61,0
	50 ans et plus	373,1	21,8
Femmes	moins de 25 ans	260,3	16,6
	25-49 ans	970,1	62,0
	50 ans et plus	334,0	21,4

- (1) Demandeurs d'emploi ayant effectué une activité réduite courte, de moins de 78 heures dans le mois.
- (2) Demandeurs d'emploi ayant effectué une activité réduite longue, de plus de 78 heures dans le mois.

Lecture : au sein de la catégorie B, 39,8 % sont des hommes et 60,2 % des femmes. Parmi les hommes, 15 % ont moins de 25 ans, 70 % sont âgés de 25 à 49 ans et 15 % ont 50 ans et plus.

Sources : Pôle emploi, calculs de l'auteur.