



Le travail à temps partiel

Françoise Milewski

► To cite this version:

Françoise Milewski. Le travail à temps partiel. OFCE Les notes du blog, 2013, 38, pp.1-16. hal-00972866

HAL Id: hal-00972866

<https://sciencespo.hal.science/hal-00972866>

Submitted on 3 Apr 2014

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

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

Le travail à temps partiel

Françoise Milewski

Le travail à temps partiel est au carrefour des évolutions du marché du travail, des politiques publiques et des inégalités entre les femmes et les hommes¹.

Il a fortement augmenté au cours des quarante dernières années. Sa part dans l'emploi a plus que doublé : elle est passée de 8,3 % en 1975 à 17,9 % en 2011. Le temps partiel représente désormais près d'un cinquième de l'emploi.

Dans les années 1960, la main-d'œuvre était très majoritairement masculine et plutôt ouvrière. C'était le règne de la grande entreprise industrielle, avec essentiellement des emplois en contrat à durée indéterminée et à temps plein. Aujourd'hui, l'emploi apparaît plus éclaté, qu'il s'agisse des statuts, des durées et des rythmes de travail. L'emploi s'est féminisé, tertiarié et urbanisé.

Le développement du secteur tertiaire a porté celui du temps partiel. Les emplois à temps partiel dans les secteurs tels le commerce-distribution, l'hôtellerie-restauration, le nettoyage, 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.

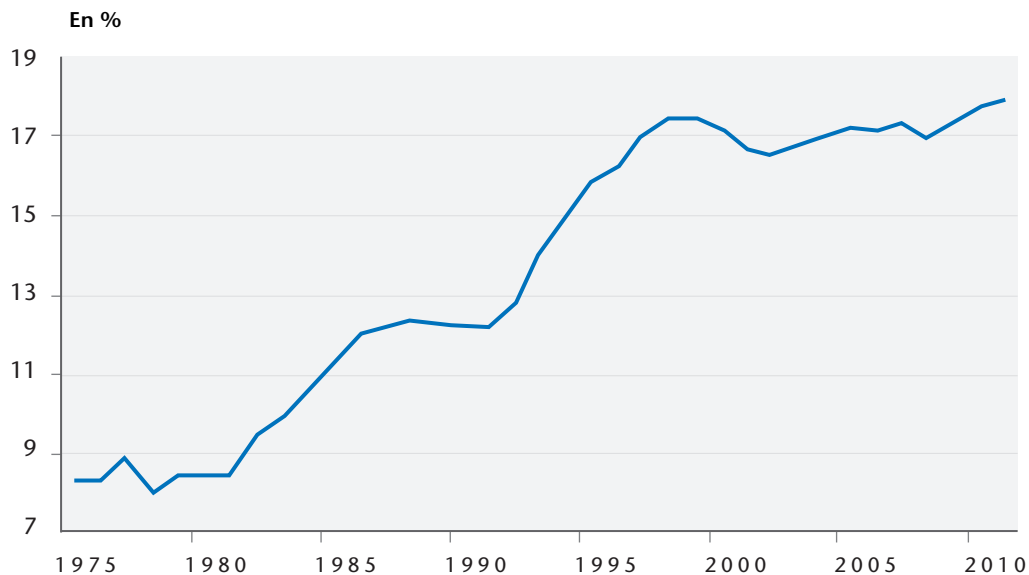
La flexibilisation du travail au cours des dernières décennies a renforcé ces tendances. L'éclatement des formes d'emploi a concerné surtout les femmes à la fois parce qu'elles travaillent majoritairement dans les secteurs qui en ont été à

1. Ce texte résume l'étude du Conseil économique, social et environnemental, section du Travail et de l'emploi : « Le travail à temps partiel », Françoise Milewski, *Les Éditions des Journaux officiels*, décembre 2013, à paraître.

l'origine et parce que les femmes, étant en situation d'infériorité sur le marché du travail, acceptent plus facilement des emplois peu valorisés.

Les politiques publiques ont, tour à tour, promu le travail à temps partiel (tout particulièrement au début des années 1990) ou 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.

Graphique. Part du travail à temps partiel dans l'emploi en France



Champ : emploi au sens du BIT, en moyenne annuelle, plus de 15 ans, France métropolitaine
Rupture de série en 2002.

Source : INSEE.

1. Quelles sont les principales caractéristiques du temps partiel actuellement en France ?

1.1. Les emplois à temps partiel sont essentiellement occupés par des femmes

82,5 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. 31 % des femmes salariées sont à temps partiel (contre 6,6 % des hommes)². Cela tient au fait que les femmes assument l'essentiel des tâches parentales et domestiques et qu'elles travaillent majoritairement dans le secteur tertiaire où le temps partiel est le plus développé. Ces deux raisons ne sont pas indépendantes.

Le travail à temps partiel des hommes s'est accru depuis 2008, mais le déséquilibre reste important.

2. Source : INSEE, enquête Emploi.

1.2. Les emplois à temps partiel sont majoritairement occupés par des salariés de 25 à 49 ans

Ils représentent en effet 59,1% des personnes employées à temps partiel. Cependant, le temps partiel est proportionnellement plus développé parmi les jeunes et les seniors. Le temps partiel des seniors s'est accru : 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.

1.3. 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.

Cependant, les salariés à temps partiel sont proportionnellement plus nombreux à être en CDD que ceux à plein temps. Ils ont donc, comparative-ment, une moindre ancienneté. Parmi les salariés qui travaillent à temps partiel, ceux qui le font faute d'avoir trouvé un temps plein sont plus souvent que les autres en CDD ou en intérim, mais 71 % d'entre eux sont en CDI. Ainsi, contrairement à une idée très répandue, la majorité des personnes travaillant à temps partiel n'est pas en contrat de durée limitée. Il s'agit d'une forme d'emploi stable, pour l'essentiel, qui conduit au sous-emploi pour une partie des salariés.

1.4. 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 % seulement des salariés qui ont un diplôme supérieur à Bac+2. Ainsi, 50,9 % des salariés à temps partiel sont peu diplômés (niveau inférieur au Bac). 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 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.

1.5. Les durées du travail sont majoritairement comprises entre 15 et 29 heures

La dispersion des horaires est cependant importante et une tendance à l'accroissement des faibles quotités (inférieures à 15 heures) se manifeste depuis 10 ans. L'ampleur de la hausse du nombre de salariés à temps partiel est inversement proportionnelle à la durée hebdomadaire du travail.

Les évolutions sont plus tranchées si l'on observe la période de la crise : l'emploi à temps complet a reculé, l'emploi à temps partiel s'est accru, tout particulièrement pour les plus courtes durées. L'ajustement de l'emploi se fait en

partie par le temps de travail dans les services. On constate également que le volume des heures complémentaires a baissé durant cette période.

4.6. Le salaire horaire des travailleurs à temps partiel est inférieur à celui des travailleurs à temps plein

On observe une surreprésentation des temps partiels parmi le SMIC et les bas salaires. 25,8 % des salariés à temps partiel sont au SMIC, contre 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 (des smicards devrait-on dire pour être exact). La taille de l'entreprise, le secteur et le sexe constituent des lignes de partage significatives. 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. Plus de 20 % des femmes à temps partiel sont rémunérées au SMIC³. Cela conduit à la pauvreté en emploi.

1.7. Les conditions de travail des salariés à temps partiel sont souvent dégradées

Dans certains secteurs, les horaires décalés et fragmentés conduisent à un grand décalage entre la durée effective du travail et l'amplitude de la journée de travail. S'y ajoutent souvent une imprévisibilité des horaires d'une semaine à 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. La pénibilité du travail (qui tient à la nature du travail et à l'organisation horaire) et son intensité dégradent la santé, ce que montrent différentes enquêtes sur la santé et l'absentéisme.

1.8. Le chômage en activité réduite s'est accru en longue période

Alors qu'il représentait un peu plus du cinquième du chômage en catégorie A (sans activité) en 1996, il atteint près de la moitié à la mi-2013. Les hommes sont devenus majoritaires parmi les demandeurs d'emploi en catégorie A depuis octobre 2008, mais les femmes demeurent majoritaires parmi les demandeurs d'emploi en activité réduite⁴.

2. Les politiques publiques et le travail à temps partiel en France

Les politiques publiques ont, à certaines périodes, incité au développement du travail à temps partiel ; à d'autres, elles ont cherché à en limiter les effets.

De nombreuses politiques publiques ont un impact sur le travail à temps partiel : les politiques générales concernant la durée du temps plein, les poli-

3. Sources : INSEE, enquête Emploi, DARES.

4. Source : Pôle emploi.

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

Dans les années 1970, les politiques dites de « conciliation » ont inscrit le temps partiel dans la loi afin de donner un statut protecteur au temps partiel. Elles ont à l'époque suscité de nombreux débats. 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 comme un outil de la politique familiale (destiné à améliorer la vie des familles) faisait craindre que s'opère une segmentation du marché du travail entre les femmes et les hommes.

Des politiques d'incitations au temps partiel ont été menées dans les années 1990, dans un objectif de réduction du chômage. Des mesures fiscales massives en direction des entreprises ont été adoptées et ont conduit à une forte hausse du temps partiel au début des années 1990. Les femmes ont été les premières concernées.

Ces politiques sont redevenues neutres au début des années 2000. 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, montrant bien que ce sont désormais les facteurs structurels qui fondent l'augmentation du travail à temps partiel.

L'articulation emploi-famille a fait l'objet de plusieurs réformes du congé parental. Celle de 2004 a favorisé le congé à temps partiel.

Enfin, le travail à temps partiel a été en partie réformé par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. L'accès aux droits sociaux a été amélioré, un seuil horaire minimum a été fixé et les heures complémentaires sont désormais rémunérées à un taux supérieur dès la première heure. Cependant, l'existence d'exceptions et la possibilité de multiplier les avenants aux contrats modifiant l'horaire contractuel risquent d'en limiter l'impact.

3. Le travail à temps partiel dans les pays de l'Union européenne

Le travail à temps partiel représente 19,5 % de l'emploi en 2011 dans l'UE 27. Ces taux sont respectivement de 32,1 % pour les femmes et 9,0 % pour les hommes dans l'UE 27⁵.

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.

5. Source : Eurostat, *Enquête sur les forces de travail*.

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. Ces différences sont le résultat d'évolutions historiques spécifiques, de consensus sociaux différents et de réglementations du marché du travail particulières.

Aux Pays-Bas et en Allemagne, les deux pays où le temps partiel est le plus élevé, celui-ci s'est surtout développé comme un mode d'intégration des femmes au marché du travail. Aux Pays-Bas, la légitimité du temps partiel a reposé, dès les années 1980, sur une conception de l'harmonisation des temps sociaux ; le temps partiel des hommes y est plus étendu qu'ailleurs (mais l'écart entre les femmes et les hommes est le plus élevé d'Europe).

Les tendances récentes font cependant apparaître une mise en cause de ces modèles et un développement de l'hyper-flexibilité sur le marché du travail (mini-jobs, voire contrats « zéro heure », flexibilité interne comme mode d'ajustement de l'emploi).

4. Le travail à temps partiel en débats

Analyser la situation actuelle et déceler les changements en cours permet d'entrevoir les changements potentiels à venir et donc d'ouvrir des débats sur ces évolutions et ce qu'elles impliquent pour les décideurs publics.

4.1. Un ou des temps partiels ?

Le temps partiel est multiple, ce qui conduit 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 différentes.

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 présentisme 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.

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 soin (*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 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 étendus), 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 du nettoyage, 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 on perçoit que, mis en commun, ils modèlent différemment le marché du travail.

4.2. Déceler les changements potentiels des salariés concernés

Les changements en cours ne concernent pas seulement 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 volontaire des fins de carrière, le développement ne serait pas de telle ampleur. 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.

4.3. Temps partiel et précarité

Le travail à temps partiel est une composante de la précarité. C'est désormais devenu une réalité évidente alors qu'il y a quelques années encore, cette idée suscitait débats et critiques. Ce fut notamment le cas lors de la publication du rapport « [Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité](#) »⁶.

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

6. *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.

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.

Cette seconde dimension était largement développée dans le rapport précité. L'essor 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. Nous reviendrons sur ce point.

4.4. Le temps partiel : mode d'intégration au marché du travail vers le temps plein ?

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 débouchant sur le temps plein. Ce n'est que partiellement le cas, puisque 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. De plus, le temps de travail est spécifié dans le contrat mais il 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, qui est déterminé à la demande.

Cela conduit à s'interroger sur le type de relation au marché du travail qui en découle pour le salarié. Ce changement des 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 à horaire 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 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 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 ? À coup sûr, il y a 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. Ces deux forces se manifestent simultanément.

4.5. Temps partiel et temps plein : divergence ou convergence ?

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. Force est de constater que certaines catégories sont de plus en plus confrontées au sur-travail, 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.

Mais une autre dimension de la question sur les logiques de développement respectives des temps pleins et partiels tient aux réglementations de ces deux types d'emploi. On a longtemps opposé le temps plein, comme norme de l'emploi stable, au temps partiel qui, lui, serait instable. Or actuellement, on l'a vu, 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 le travail à temps partiel serait davantage encadré 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 pourrait, si elle était avérée, conduire à un moindre recours au temps partiel et à un regain du temps plein. A l'heure actuelle, ce n'est pas une réalité : le taux d'emploi à temps partiel n'a pas baissé significativement après la disparition des incitations financières au milieu des années 2000. Mais cette question demeure ouverte pour l'avenir.

4.6. Temps partiel et autonomie financière des femmes

La question du travail à 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 progrès, persistance d'inégalités et 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. Cependant, au cours des dernières années, le développement du temps partiel est venu relativiser la progression de l'insertion dans l'emploi, mesuré en équivalent-temps plein. 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.

4.7. Les temps partiels et leurs conséquences

Le travail à temps partiel peut être examiné au travers de ses conséquences. Quel que soit ce qui le motive, il est porteur de moindres revenus, d'une dépendance à l'entourage, de retraites futures amputées et parfois d'une dépendance temporelle.

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 aura ensuite des conséquences 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.

5. Les débats sur les politiques publiques

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 du nettoyage : 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 » (les salariées elles-mêmes organisent leurs horaires en fonction d'un plan de charge donné par la direction). 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 directement auprès de particuliers-employeurs ou *via* des organismes).

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 de certaines pratiques.

Les politiques publiques passées ont été, on l'a vu, parfois contradictoires. 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.

5.1. 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.

Les conditions de travail

- Réduire les horaires atypiques ou leur amplitude.

Le droit du travail réglemente 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 la 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 des appels d'offre la réalisation des tâches de nettoyage des bâtiments publics 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. A l'heure actuelle, elle va plutôt dans le sens d'une extension de cette amplitude.

- Réduire l'instabilité des horaires car l'imprévisibilité des temps de travail a de multiples conséquences négatives.
- Améliorer l'accès à la prévention des risques professionnels, afin que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés comparativement aux salariés à temps plein.
- Améliorer l'accès à la formation continue et à la validation des acquis de l'expérience.

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 dès la première heure, dans la

limite de 10 % du temps conventionnel, de 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 l'intensité et 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.

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 en cas de non validation. Cette mesure améliore la situation des salariés dont la quotité de travail est très faible.

La possibilité de 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.

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.

Chacune des mesures 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.

5.2. Limiter le développement des emplois à temps partiels

Faut-il traiter les conséquences et/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.

Une durée minimum

La loi de sécurisation de l'emploi a fixé la durée minimum du temps partiel à 24 heures. 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.

Une pénalité spécifique ?

Les politiques publiques ont fiscalement favorisé le temps partiel dans le passé, puis sont devenues neutres. On pourrait envisager, à l'inverse, une pénalité spécifique (ou la perte d'avantages fiscaux) pour les entreprises qui auraient une utilisation massive de temps partiels courts et/ou instables.

5.3. Les causes ou les conséquences : quels rôles des entreprises et de l'État ?

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.

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 jouera le rôle d'appoint, *via* les minimas sociaux ou par d'autres moyens, pour les salariés qui travaillent un petit nombre d'heures, faiblement rémunérées. Cela reporte sur la puissance publique le coût social des emplois de faible qualité.

5.4. La cohérence des politiques publiques

Une autre dimension des politiques publiques doit être prise en compte pour assurer leur cohérence : celle qui vise à combattre les 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 sexuée traditionnelle et du fait de la multiplication du nombre de femmes seules avec enfants, les conditions de vie de certaines femmes se sont dégradées.

Quelles politiques devraient-elles être mises en œuvre pour atteindre les objectifs européens d'accroissement des taux d'emploi ? Comment s'attacher non seulement au nombre d'emplois mais aussi à la qualité des emplois ? Les politiques publiques peuvent-elles agir dans la sphère privée, qui conditionne le partage inégal du temps de travail et du temps domestique ? Si oui, comment ? Pourquoi les politiques publiques d'égalité sont-elles si difficiles à mettre en œuvre ?

6. Les temps sociaux

Analyser le travail à temps partiel soulève la question de l'organisation des temps sociaux. Toute réflexion de long terme doit interroger les évolutions possibles des temps.

Plusieurs aspects sont concernés. Tout d'abord, la répartition des temps professionnel et privé. Le temps partiel peut dans certains cas faciliter l'articulation entre temps professionnel et temps familial, 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. Les 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 a créé 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. 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.