

21/01/2003

**RAPPORT DES SERVICES DE LA COMMISSION SUR LA MISE EN OEUVRE DE LA
DIRECTIVE 97/81/CE, DU CONSEIL DU 17 DECEMBRE 1997, CONCERNANT
L'ACCORD-CADRE SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL CONCLU PAR L'UNICE,
LE CEEP ET LE CES.**

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	3
I. LEGISLATION NATIONALE QUI TRANSPOSE LA DIRECTIVE 97/81/CE (TRAVAIL A TEMPS PARTIEL)	3
II. ANALYSE DES MESURES DE TRANSPOSITION	
CLAUSE 1. : Objet	7
CLAUSE 2. : Champs d'application	8
CLAUSE 3. : Définitions	12
CLAUSE 4. : Principe de non-discrimination	18
CLAUSE 5. : Possibilités de travail à temps partiel	26
CLAUSE 6. : Dispositions sur la mise en œuvre	42
III. CONCLUSIONS GENERALES	43

INTRODUCTION

Le Conseil a adopté la directive 97/81/CE le 15 Décembre 1997, qui a mis en œuvre l'accord-cadre sur le travail à temps partiel des partenaires sociaux. Cette directive a été étendue au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et à l'Irlande du Nord par la directive 98/23/CE du Conseil du 7 avril 1998. La directive 97/81/CE est entrée en vigueur le 20 janvier 1998.

Les organisations interprofessionnelles à vocation générale (Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe (UNICE), Centre européen de l'Entreprise publique (CEEP) et Confédération européenne des Syndicats (CES)) ont conclu le 6 juin 1997 un accord-cadre sur le travail à temps partiel et ont transmis à la Commission leur demande conjointe de mettre en œuvre cet accord-cadre, conformément à l'article 4, paragraphe 2, de l'accord sur la politique sociale.

Aux termes de son préambule et de sa clause 1, l'accord-cadre des partenaires sociaux a pour objet d'assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel et de faciliter le développement du travail à temps partiel sur une base volontaire et de contribuer à l'organisation flexible du temps de travail d'une manière qui tienne compte des besoins des employeurs et des travailleurs. L'accord-cadre est aussi une contribution à la stratégie européenne générale pour l'emploi.

Reconnaissant la diversité des situations dans les États membres et que le travail à temps partiel est une catégorie d'emploi très fréquente dans certains secteurs et activités, l'accord signé par les partenaires sociaux au niveau européen énonce les principes généraux et prescriptions minimales relatifs au travail à temps partiel. Il illustre la volonté des partenaires sociaux d'établir un cadre général pour l'élimination des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel (clause 4) et de contribuer au développement des possibilités de travail à temps partiel sur une base acceptable pour les employeurs et pour les travailleurs (clause 5).

L'accord porte sur les conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel, reconnaissant que les questions concernant les régimes légaux de sécurité sociale relèvent de la décision des États membres.

La CES, L'UNICE et le CEEP ont demandé à la Commission de soumettre leur accord-cadre au Conseil afin que, par une décision, celui-ci rende ces prescriptions contraignantes dans les États membres.

I. LEGISLATION NATIONALE QUI TRANSPOSE LA DIRECTIVE 97/81/CE (TRAVAIL A TEMPS PARTIEL).

ALLEMAGNE

En Allemagne, la *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen (Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)* – Loi sur le travail à temps partiel et à durée déterminée) s'applique à tous les travailleurs engagés

sur la base d'un contrat de travail de droit privé, y compris ceux qui travaillent dans la fonction publique sur la base d'un tel contrat de travail.

AUTRICHE

La directive 97/81/CE n'a pas entraîné de modification du droit autrichien car le droit relatif au travail à temps partiel était déjà réglementé par la législation suivante:

La *Gleichbehandlungsgesetz* (*GleichbG* - Loi sur la non-discrimination) s'applique à l'ensemble des travailleurs. En vertu de § 2 de cette loi, toute discrimination est interdite, surtout en ce qui concerne l'engagement et les autres conditions de travail.

L'*Arbeitszeitgesetz* de 1969 (*AZG* - Loi sur le temps de travail), dont une section est consacrée au "*Teilzeitarbeit*" (Travail à temps partiel). Cette loi stipule essentiellement que l'on peut convenir de travailler à temps partiel et renferme en outre une interdiction de discrimination à l'égard des travailleurs à temps partiel (§ 19 C, D, E).

L' *Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz* (*AVRAG* - Loi de transposition du droit relatif aux contrats de travail) - offre une possibilité de réduction du temps de travail à certains travailleurs, principalement aux plus âgés (§ 14). Lorsque les conditions requises pour une '*Gleitpension*' (pension progressive) sont satisfaites, cet article permet de forcer la réduction du temps de travail devant le juge.

BELGIQUE

La directive est transposée par la législation suivante :

La loi relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel est entrée en vigueur le 23 mars 2002.

La Convention Collective de Travail n°35 bis du 9 février 2000 est entrée en vigueur le 2 février 2000.

L'avis n°1302 du Conseil National du Travail "directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES – Transposition en droit belge" a été émis le 9 Février 2000.

L'avis n°1317 du Conseil National du Travail "Exécution de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998 : travail à temps partiel" a été émis le 18 Juillet 2000.

L'avis n°1334 du Conseil National du Travail "Congé-éducation payé – Projets d'arrêtés royaux portant extension aux travailleurs à temps partiel" a été émis le 19 décembre 2000.

L'arrêté royal du 27 mars 2001 "portant modification de diverses dispositions pécuniaires" est entré en vigueur le 1^{er} mai 2001.

L'avis n°1367 du Conseil National du Travail "Exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 : congé-éducation payé " a été émis le 17 juillet 2001.

Certaines dispositions de transposition de la directive, en particulier la Convention Collective de Travail (CCT) n°35 bis, sont entrées en vigueur avant le 20 janvier 2000 ou le 20 janvier 2001, compte tenu de l'année supplémentaire demandée.

DANEMARK

La directive est transposée par la législation suivante :

la loi n° 443 du 7 juin 2001 sur le travail à temps partiel;

la loi n° 444 du 7 juin portant modification de la loi relative aux employés (Loi codifiée n° 622 du 20 juillet 1999);

la loi relative au congé pour le service militaire (Loi codifiée n° 981 du 14 décembre 1993) et

la Convention collective du 9 janvier 2001 conclue par LO (Confédération générale des Travailleurs du Danemark) et DA (Confédération danoise du Patronat).

ESPAGNE

En Espagne, le décret-loi royal 15/1998 sur les mesures urgentes pour l'amélioration du marché du travail, concernant le travail à temps partiel et la promotion de sa stabilité est entré en vigueur le 29 novembre 1998. Le décret-loi royal 5/2001, du 2 mars 2001 et la loi 12/2001 du 9 juillet 2001, modifient certains aspects du travail à temps partiel de la *Estatuto de los Trabajadores* (*LET* – Loi sur le statut des travailleurs).

FINLANDE

La loi 55/2001, qui modifie la *Arbetsavtalslag* (*ArbavtL* - loi sur les contrats de travail), entrée en vigueur le 1er juin 2001, transpose la directive. Cette loi contient des dispositions particulières concernant par exemple l'interdiction de toute discrimination vis-à-vis des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à durée déterminée.

FRANCE

La loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, transposant la directive, est entrée en vigueur le 1^{er} février 2000. Cette loi a modifié l'article L-212-4-2 du Code du travail en introduisant une définition légale du "travailleur à temps partiel". Le principe de non-discrimination envers les salariés à temps partiel a été introduit. La modification a visé également à faciliter la liberté de choix en matière de temps partiel.

GRECE

L'article 2 de la loi n° 2369 du 1er septembre 1998 concernant le temps partiel a transposé la directive.

IRLANDE

L'Irlande a transposé la directive dans le Protection of Employees (Part-time Work) Act, 2001 (PtWA - Loi sur la protection des employés (travail à temps partiel)). La loi est entrée en vigueur le 20 décembre 2001.

ITALIE

L'État italien a veillé à mettre expressément en œuvre la directive en février 2000, par le *decreto legislativo delegato* n° 61 du 25 février 2000, modifié par le *decreto legislativo* n° 100 du 26 février 2001.

LUXEMBOURG

Aucune mesure spécifique de transposition n'a été jugée nécessaire par les autorités luxembourgeoises.

Les dispositions essentielles relatives au temps partiel sont contenues dans la loi du 26 février 1993 "concernant le travail volontaire à temps partiel". Cette loi comprend notamment une définition du "salarié à temps partiel", le principe de non-discrimination, le caractère volontaire du travail à temps partiel et la promotion de celui-ci.

Le plan national pour l'emploi mis en œuvre par la loi du 12 février 1999 amende la loi du 26 février 1993 sans modification majeure; en outre, il prévoit la prise en charge par le fonds pour l'emploi de cotisations sociales en cas de passage d'un salarié à temps plein à un temps partiel permettant l'embauche d'un demandeur d'emploi.

PAYS-BAS

Aux Pays-Bas, la réglementation applicable au travail à temps partiel s'appuie sur plusieurs sources : la *Wet verbod van onderscheid naar arbeidsduur* (WOA - Loi interdisant la discrimination fondée sur le temps de travail).

La *Wet aanpassing arbeidsduur* (WAA – Loi sur l'adaptation du temps de travail) est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2000. Cette loi a pour but de faciliter la combinaison du travail et des tâches familiales en mettant à disposition des formes appropriées de congé. La loi sur le temps de travail, qui est entrée en vigueur en 1996, fournit davantage de flexibilité pour les employeurs et les employés afin d'aboutir à un accord concernant les heures de travail, en consultation et dans certaines limites.

PORTUGAL

La Loi 103 du 26 juillet, entrée en vigueur le 27 juillet 1999, concernant le régime juridique du travail à temps partiel et des incitations à sa dynamisation, transpose la directive.

ROYAUME-UNI

Le Royaume-Uni a procédé à la transposition de la directive sur le travail à temps partiel dans le SI 2000/1551 *Part-time Workers (Prevention of less Favourable Treatment) Regulations*, réglementation de 2000 relative au travail à temps partiel (prévention des traitements moins favorables) (PtWR), et Statutory Rule 2000/219 (*Prevention of less Favourable Treatment (Northern Ireland) Regulations 2000* - la disposition administrative 2000/219, réglementation de 2000 relative au travail à temps partiel (prévention des traitements moins favorables en Irlande du Nord).

SUEDE

La directive est transposée par la "lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning" entrée en vigueur le 1er juillet 2002; SFS 2002:293 (*loi sur l'interdiction de toute discrimination vis-à-vis des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à durée déterminée*).

II. ANALYSE DES MESURES DE TRANSPOSITION

Clause 1 : Objet

Le présent accord-cadre a pour objet:

- a) **d'assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel;**

- b) de faciliter le développement du travail à temps partiel sur une base volontaire et de contribuer à l'organisation flexible du temps de travail d'une manière qui tienne compte des besoins des employeurs et des travailleurs.**

Les objectifs ne sont pas formulés explicitement dans les textes législatifs des transpositions de la plupart des États membres. Toutefois, ils se retrouvent dans l'esprit des législations et des structures globales des lois et démontrent clairement que le but poursuivi consiste à améliorer la qualité du travail à temps partiel et à faciliter le développement du travail à temps partiel. Dans l'accord LO-DA danois, l'objet a été repris textuellement à l'article 2 de l'accord LO-DA. Les objectifs traduits à la clause 1 a) de l'accord-cadre se retrouvent dans la législation néerlandaise (art. 7 :648 BW).

Clause 2 : Champ d'application

- 1. Le présent accord s'applique aux travailleurs à temps partiel ayant un contrat ou une relation de travail définis par la législation, les conventions collectives ou pratiques en vigueur dans chaque État membre.**
- 2. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux au niveau approprié conformément aux pratiques nationales de relations industrielles peuvent, pour des raisons objectives, exclure totalement ou partiellement des dispositions du présent accord les travailleurs à temps partiel qui travaillent sur une base occasionnelle. Ces exclusions devraient être réexaminées périodiquement afin d'établir si les raisons objectives qui les sous-tendent demeurent valables.**

ALLEMAGNE

En vertu de § 2 (1) TzBfG, le champ d'application de la TzBfG allemande s'étend aux '*Arbeitnehmer*', c'est-à-dire aux salariés. Les salariés sont engagés sur la base d'un contrat de droit privé et peuvent exercer leurs activités dans une entreprise du secteur privé ou un service public. La loi ne comporte aucune restriction à l'égard des salariés; les '*leitende Angestellte*' (cadres supérieurs) ne sont pas exclus du droit au travail à temps partiel.

La législation allemande n'utilise pas la possibilité offerte par la directive, à savoir exclure les travailleurs à temps partiel qui n'exercent leurs activités que sur une base occasionnelle.

AUTRICHE

La législation relative au travail à temps partiel s'applique en principe à tous les travailleurs (même ceux qui n'exercent leurs activités que sur une base occasionnelle). Un certain nombre de catégories font exception à cette règle et sont reprises dans le § 19 b (1) AZG – notamment les travailleurs employés auprès d'une collectivité territoriale ou d'une association intercommunale.

Les autres exceptions incluent : les travailleurs visés par la *Landarbeitsgesetz*, les travailleurs soumis à la *Hausbesorgergesetz*, les cadres auxquels on confie des fonctions d'exécution essentielles et les travailleurs à domicile au sens de la *Heimarbeitsgesetz*.

La législation autrichienne n'établit aucune exception pour les travailleurs qui exercent des activités sur une base occasionnelle; il n'existe aucune disposition à ce sujet.

BELGIQUE

Le champs d'application personnel de la directive aux travailleurs à temps partiel ne pose pas de problème dans la législation belge (art. 2 de la loi de 5 mars 2002).

La Convention collective de Travail n° 35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, la Convention collective de Travail n° 35 bis du 9 février 2000 et la loi relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel du 5 mars 2002 ne prévoient pas d'exclusion des travailleurs occasionnels.

DANEMARK

L'accord conclu par LO et DA relatif à la mise en œuvre de la directive concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel dispose en son article 1, au sujet du champ d'application, que l'accord s'applique aux travailleurs à temps partiel qui ont un contrat ou une relation de travail relevant du domaine couvert par DA et LO, qui sont visés par une convention collective conclue dans ce domaine et qui ne jouissent pas des droits découlant de la directive, ou ne seraient pas amenés à le faire, en vertu d'un accord valable.

Le Danemark fait usage de sa faculté d'exclure les travailleurs qui travaillent sur une base occasionnelle seulement dans le secteur public (Art. 2 de l'accord conclu par l'État concernant la mise en œuvre de la directive sur le travail à temps partiel). Il existe une disposition équivalente au niveau municipal.

ESPAGNE

L'alinéa 1 de la clause 2 de l'accord-cadre est transposé en bonne et due forme par l'Espagne pour ce qui est des travailleurs ayant un contrat de travail.

FINLANDE

La loi finlandaise sur les contrats de travail s'applique à tout contrat par lequel un travailleur s'engage à effectuer personnellement un travail pour le compte d'un employeur, sous la direction et la surveillance de celui-ci, en échange d'un salaire ou d'un autre type de rétribution. La loi est générale et s'applique de la même manière à tous les travailleurs, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Certaines catégories ont été exclues du champ d'application de la loi. Celle-ci ne s'applique pas aux activités ordinaires de loisirs et aux contrats exclus, par des dispositions législatives

particulières, du champ d'application de la loi sur les contrats de travail (ArbavtL, chapitre 1, article 2).

Aucune exception n'a été faite sur base de la clause 2, paragraphe 2, pour les travailleurs à temps partiel qui travaillent sur une base occasionnelle.

FRANCE

La loi n° 2000-37 du 19 janvier a modifié le Code du Travail pour mieux l'adapter à l'accord-cadre.

L'article L212-4-11 du Code du Travail prévoit par ailleurs la possibilité de déterminer par décret les modalités d'application des dispositions légales relatives au temps partiel soit pour l'ensemble des professions ou des branches d'activités, soit pour une profession ou une branche particulière et dispose que "si, dans une branche ou une profession, la pratique du travail à temps partiel a provoqué un déséquilibre grave et durable des conditions d'emploi, des décrets, pris après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, peuvent instituer des limitations du recours au travail à temps partiel dans la branche ou la profession concernée".

GRECE

Le champ d'application matériel du texte s'étend à tout le secteur privé. En outre, la nouvelle loi étend également le champ d'application aux relations de travail avec les entreprises publiques et les autres organismes du secteur public. La loi grecque ne prévoit pas d'exclusion totale ou partielle de travailleurs sur une base occasionnelle. Il faut dans tous les cas tenir compte du fait qu'il existe une clause générale de renvoi à la législation en matière de travail dont il apparaît que cette réglementation s'applique sans restriction aux travailleurs à temps partiel (article 38, alinéa 14).

IRLANDE

La loi s'applique aux "employés". On entend par "employé" une personne de tout âge qui a contracté ou exercé un emploi régi par un contrat de travail.

L'Irlande a exclu les travailleurs à temps partiel occasionnels de la protection du PtWA, exclusion autorisée par la clause 2 (2) de la directive. Par conséquent, un employé à temps partiel occasionnel ayant travaillé pour un employeur pendant une période de 13 semaines consécutives (tel qu'établi à l'article 11(5)), dont l'emploi ne peut pas être raisonnablement considéré comme un emploi régulier ou saisonnier et qui n'entre pas dans une des catégories d'employés exclues par décret ministériel (article 11 (6)) ne peut pas bénéficier de l'application du principe de non-discrimination si l'exclusion de ce principe se justifie par des raisons objectives.

ITALIE

Le champ d'application matériel du texte ne contient aucune limite; on y trouve toutefois certaines dispositions spécifiques destinées au secteur agricole et à celui de l'administration publique. En ce qui concerne le secteur agricole, le *decreto legislativo* renvoie à la convention collective pour la détermination des modalités d'application (art. 7). La législation italienne inclut dans le domaine du travail à temps partiel toutes les relations de travail qui présentent un horaire inférieur à un horaire à temps plein. Ceci correspond à un principe général que l'on peut déduire de l'ensemble des textes législatifs qui réglementent les formes de travail différentes des formes de travail à temps plein et indéterminé. Dans la mesure où il est en harmonie avec la réglementation antérieure (loi n° 863/1984) et confirme un principe général qui est en application dans la législation italienne, le *decreto legislativo* n. 61/2000 ne contient aucune disposition visant à introduire, directement ou par le biais d'un renvoi à des dispositions législatives futures ou à des conventions collectives, des limites au champ d'application matériel de la réglementation. L'Italie n'a donc pas fait usage de la possibilité d'exclusion prévue par la directive.

LUXEMBOURG

Le champ d'application personnel de la directive aux travailleurs à temps partiel ne pose pas de problèmes dans la législation luxembourgeoise (l'article 1^{er} de la loi du 26 février 1993 et l'article 1^{er} de la loi du 24 mai 1989). Le régime légal est applicable à les salariés du secteur privé ainsi qu'aux ouvriers occupés dans le secteur public.

D'ailleurs, le droit national n'a pas fait l'usage de la faculté d'exclusion des travailleurs à temps partiel qui travaillent sur une base occasionnelle des dispositions relatives aux travailleurs à temps partiel.

PAYS-BAS

L'art. 1, points a et b, WAA définit l'employeur et le travailleur. Par employeur, on entend celui qui fait exécuter un travail par un tiers en vertu d'un contrat de travail de droit civil ou d'une nomination de droit public. La loi définit, que le travailleur est le tiers visé dans la phrase précédente. Le personnel militaire du secteur de la Défense constitue une exception à cette règle. Art. 2, paragraphe 2, WAA stipule que le droit à l'adaptation du temps de travail sera régi par le règlement d'administration publique, sur proposition du ministre de la Défense et du ministre des Affaires sociales et de l'Emploi, en utilisant les congés sans solde en rapport avec le travail à temps partiel.

La législation néerlandaise n'a pas utilisé la possibilité d'exclusion prévue au paragraphe 2 de la clause 2.

PORTUGAL

La loi 103/99 du 26 juillet 1999 relative au travail à temps partiel s'applique à tous les travailleurs.

ROYAUME-UNI

Dans sa transposition de la directive, le Royaume-Uni a retenu la définition traditionnelle de « travailleur » (règlement 1(2) Employment Rights Act - ERA). La définition de «travailleur» comprend les employés engagés sous un contrat de service, mais elle couvre également les personnes fournissant personnellement un service à des tiers.

Le champ d'application de la réglementation s'étend nommément aux employés de la Couronne (règlement 12), au personnel de la Chambre des Lords (règlement 14), au personnel de la Chambre des Communes (règlement 15) et au service de police (règlement 16), mais les titulaires d'une fonction juridique rémunérés à la journée en sont exclus (règlement 17). La réglementation s'applique également aux forces armées, prévoyant toutefois une procédure de recours modifiée dont est exclu cependant le service des forces de réserve (règlement 13). Enfin, le PtWR interdit aux employeurs de conclure des contrats en dehors des dispositions de la réglementation.

La législation britannique n'a pas fait usage de la faculté d'exclusion prévue par la clause 2 (2).

SUEDE

La législation est fondée sur le postulat selon lequel un travailleur à temps partiel doit être traité de la même manière que les autres travailleurs. La législation du travail s'applique intégralement aux travailleurs à temps partiel.

Le concept de travailleur est utilisé avec le même sens que dans le reste de la législation suédoise du travail (cf. clause 2, point 1).

La législation suédoise n'a pas fait usage de la faculté d'exclusion prévue par la clause 2 (2) pour les travailleurs à temps partiel, qui travaillent sur une base occasionnelle.

Clause 3 : Définitions

Aux fins du présent accord, on entend par:

- 1) «travailleur à temps partiel» : un salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable;**
- 2) «travailleur à temps plein comparable» : un salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou de relation de travail et un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte d'autres considérations pouvant inclure l'ancienneté et les qualifications/compétences.**

Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à temps plein comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective

applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales.

ALLEMAGNE

Dans la législation allemande, le § 2 (1) TzBfG se réfère à la définition donnée dans la directive. De façon plus spécifique, elle utilise le critère de la durée normale de travail par semaine. Le système allemand décrit précisément ce qu'il faut entendre par "travailleur à temps plein comparable" et s'il n'existe aucun travailleur à temps plein comparable dans l'établissement, le travailleur à temps plein comparable doit être défini sur la base de la convention collective applicable; dans tous les autres cas, il convient de se référer aux individus généralement considérés comme des travailleurs à temps plein comparables dans le secteur d'activité visé.

AUTRICHE

Dans la définition autrichienne du § 19d (1) AZG, aucune comparaison n'est établie avec le nombre d'heures prestées par un travailleur à temps plein comparable.

Dans l'AZG, il est question de travail à temps partiel "lorsque la durée moyenne de travail hebdomadaire convenue est inférieure à la durée normale de travail légale ou à une durée normale de travail plus courte définie par les normes de la jurisprudence collective". La comparaison concerne donc la durée normale de travail légale et la CCT. La durée normale de travail est généralement fixée dans la législation ou dans la CCT en Autriche.

La législation autrichienne ne contient pas de définition du travailleur à temps plein comparable.

BELGIQUE

La loi "relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel" du 5 Mars 2002 prévoit des définitions de "travailleurs à temps partiel " et de "travailleurs en temps plein comparable" transposant la directive.

La durée normale de travail fait référence à la durée des prestations effectuées dans le cadre de l'exécution du contrat et non la durée du contrat lui-même.

DANEMARK

L'article 3 de l'accord LO-DA contient les définitions de "travailleurs à temps partiel " et de "travailleurs en temps plein comparable".

Les définitions utilisées au Danemark suivent mot à mot celles de l'accord conclu par l'UNICE, la CEEP et le CES. L'article 3 de la loi relative au travail à temps partiel dispose que, dans les cas où il n'existe aucun travailleur à temps plein comparable dans le même établissement ou en l'absence de convention collective applicable ou réglant cette question, la comparaison s'effectue par référence aux conventions collectives généralement applicables dans le domaine professionnel considéré ou dans un domaine similaire. Lorsque c'est

approprié, le principe du pro rata s'applique à la rémunération et aux droits d'un travailleur à temps partiel qui n'est pas couvert par une convention collective.

ESPAGNE

Le décret-loi royal 5/2001 considère comme temps partiel tout temps de travail inférieur à celui "d'un travailleur à plein temps comparable", en suivant textuellement la réglementation communautaire. Les périodes prises en considération pour le calcul du temps de travail sont plus variées que celles de la directive car il est possible d'utiliser les différentes unités que sont le jour, la semaine, le mois ou l'année pour faire ce calcul.

FINLANDE

La loi finlandaise sur les contrats de travail considère que toutes les personnes dont la durée normale du travail est inférieure à la durée ordinaire du travail définie, pour une personne occupée à temps plein, par la loi ou par une convention, doivent être considérées comme travaillant à temps partiel.

FRANCE

L'article L 212-4-2 §2 du Code du Travail, modifié par la loi n°2000-37 du 19 Janvier 2000 pose la définition des salariés à temps partiel. Elle reprend les éléments essentiels de la définition communautaire, la durée inférieure et la base au maximum annuelle, bien que les termes ne soient pas identiques.

GRECE

L'article 38, alinéa 1 de la loi n° 2369 du 1^{er} septembre 1989 définit le travail à temps partiel comme étant une relation ayant pour objet des prestations à durée déterminée ou bien indéterminée qui sont réalisées sur la base d'un horaire qui est inférieur à l'horaire normal. On n'a pas recours à la notion de "travailleur à temps plein comparable".

Le contenu du texte, là où il fait référence à une activité professionnelle limitée par rapport à la journée, à la semaine et au mois laisse entendre qu'il est également possible d'organiser la relation de manière à travailler à temps plein uniquement pour des périodes prédéterminées de la semaine et du mois. L'hypothèse de relations de travail variant selon la journée, la semaine et le mois est également reprise dans l'alinéa suivant (article 38, alinéa 2), bien que cette disposition apparaisse difficile à concilier avec la disposition suivante selon laquelle la prestation de travail ayant fait l'objet de l'accord avec les travailleurs engagés à temps partiel "doit être continue et réalisée une fois par jour" (article 38, alinéa 5).

Il existe une disposition spécifique concernant le secteur des entreprises hôtelières saisonnières et d'approvisionnement où les contrats à temps partiel présentent une durée quotidienne ou hebdomadaire (article 38, alinéa 2, dernière partie).

La conclusion du contrat à temps partiel doit être communiquée dans les quinze jours à l'Inspection du Travail compétente; dans le cas contraire, la relation est considérée comme étant à temps plein.

IRLANDE

Un employé à temps partiel est défini à l'article 7 (1) PtWA de même façon que dans la directive. Le travailleur à temps plein comparable est défini à l'article 7(2).

ITALIE

Le législateur italien reprend per relationem la notion de "travailleur à temps partiel" de la directive, en considérant que, à temps partiel, un horaire dans tous les cas est inférieur à un horaire à temps plein. L'horaire à temps plein correspond à l'horaire de travail normal, équivalant à quarante heures hebdomadaires ou à un horaire d'une durée inférieure tel qu'il est établi par la convention collective, laquelle peut ramener l'horaire normal à la durée moyenne des prestations de travail au cours d'une période qui ne dépasse pas un an (article 30, alinéa 1,1. n°196 de 1997). De telle manière que, pour la loi italienne également, le décompte des heures de travail du travailleur à temps partiel peut se baser sur le critère plus flexible de l'horaire moyen.

Il faut ajouter que la loi, lorsqu'elle établit que "dans le rapport de travail salarié, l'engagement peut se faire à temps plein ou à temps partiel" (article 1, alinéa 1), rend équivalents les deux types de travail. La loi italienne a prévu trois "modalités" de travail à temps partiel :

- a) *horizontale*, dans laquelle la réduction de l'horaire par rapport au temps plein est prévue par rapport à l'horaire quotidien normal de travail;
- b) *verticale*, dans laquelle la prestation est exercée à temps plein mais seulement pendant des périodes prédéterminées au cours de la semaine, du mois ou de l'année;
- c) *mixte*, dans le cadre de laquelle la relation de travail représente une combinaison des deux formes précédentes (hypothèse ajoutée par le décret législatif n°11 de 2001).

LUXEMBOURG

La définition de travailleur à temps partiel dans l'article 1er de la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel correspond aux éléments essentiels de la définition communautaire, la durée inférieure et la base hebdomadaire, bien que les termes n'en soient pas identiques.

Il n'y a pas de définition explicite de "travailleur à temps plein comparable" dans le droit luxembourgeois. Les éléments correspondant de l'article 8 de la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel à cette définition, à savoir "qualification égale" et "emploi équivalent dans l'entreprise ou l'établissement" ou "même travail ou travail de valeur égale" en matière de rémunération correspondent aux éléments majeurs de la définition communautaire.

PAYS BAS

La législation néerlandaise ne reprend pas la définition de "travailleur à temps partiel" telle qu'elle apparaît dans la directive. Selon l'exposé des motifs de la WOA, le régime applicable ne doit pas entraver une évolution allant dans le sens d'une différenciation et d'une flexibilisation accrues. A la suite de cette évolution, la distinction temps plein/temps partiel finira par s'estomper. Dans la majorité des cas, le travailleur à temps plein "traditionnel" sera probablement la référence pour le travailleur dont la durée de travail est différente; étant donné ce souhait de différenciation accrue, un travailleur qui suppose être traité d'une manière moins favorable en raison de sa durée de travail ne "disposera" toutefois plus dans tous les cas d'un travailleur à temps plein comparable comme référence, mais sans doute d'un collègue comparable ayant une autre durée de travail.

La législation néerlandaise ne reprend pas la définition de "travailleur à temps plein comparable" telle qu'elle apparaît dans la directive.

PORTUGAL

La loi 103/99 considère qu'un travail à temps partiel est celui dont la durée hebdomadaire normale est égale ou inférieure à 75 % du temps de travail d'un salarié à plein temps placé dans une situation comparable, ce plafond pouvant être relevé par le biais de la négociation collective. Cette loi fixe en effet un plafond en pourcentage là où, auparavant, il n'y avait que la pure et simple mention d'un temps de travail inférieur au temps de travail légal.

La loi susmentionnée contient une définition du travailleur à plein temps comparable. Cette définition ne prend pas en considération le temps de travail normal prescrit par la convention collective applicable ou les conventions ou pratiques nationales, mais exclusivement le temps de travail d'un travailleur de même type ou de type identique (sic) employé dans le même établissement ou dans un autre établissement de la même entreprise réalisant la même activité ou dans un établissement appartenant à la même branche d'activité et de dimensions identiques ou, enfin dans un établissement appartenant à la même branche d'activité.

S'agissant du calcul du temps de travail partiel, la loi portugaise utilise le paramètre hebdomadaire, que la directive indique expressément, et la moyenne de quatre mois "ou toute période différente imposée par les conventions collectives" (art. 1.6).

ROYAUME-UNI

Comme dans l'accord-cadre, les travailleurs à temps partiel sont définis par rapport aux heures ouvrées par les travailleurs à temps plein (le règlement 2 (2), Si 2000/1551 et Sr 2000/219).

Les travailleurs à temps plein comparables sont définis comme ceux employés par le même employeur sous le même type de contrat accomplissant un travail identique ou similaire (règlement 2 (4)). Les travailleurs à temps plein qui passent à un temps partiel, ou qui reviennent travailler à temps partiel après une absence de moins de 12 mois, peuvent en outre comparer les modalités et conditions de leur temps partiel à celles de leur précédent temps plein.

(règlement 3 et 4). Cela ne touche pas leur droit de se comparer à un autre travailleur conformément au règlement 2 (4).

SUEDE

La loi définit un travailleur à temps partiel comme étant un travailleur dont la durée normale du travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à la durée du travail d'un travailleur qui, selon la loi ou la convention collective applicable, est considéré comme travaillant à temps plein (article 2). Selon la loi suédoise, il convient, pour déterminer si quelqu'un travaille à temps partiel, d'effectuer une comparaison avec un travailleur à temps plein. Pour établir si un travailleur peut être considéré comme travaillant à temps plein, on se référera essentiellement aux dispositions relatives à la durée du travail figurant dans les conventions collectives et la *Arbetstidslagen* (SFS 1982:673 - loi sur le temps de travail).

Clause 4 : Principe de non-discrimination

- 1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.**
- 2. Lorsque c'est approprié, le principe du pro rata temporis s'applique.**
- 3. Les modalités d'application de la présente clause sont définies par les États membres et/ou les partenaires sociaux, compte tenu des législations européennes et de la législation, des conventions collectives et pratiques nationales.**
- 4. Lorsque des raisons objectives le justifient, les États membres, après consultation des partenaires sociaux conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux peuvent, le cas échéant, subordonner l'accès à des conditions d'emploi particulières à une période d'ancienneté, une durée de travail ou des conditions de salaire. Les critères d'accès des travailleurs à temps partiel à des conditions d'emploi particulières devraient être réexaminés périodiquement compte tenu du principe de non-discrimination visé à la clause 4.1.**

ALLEMAGNE

Dans le droit allemand, le principe de non-discrimination est transposé dans le § 4 (1) TzBfG, première phrase. Un traitement différent n'est justifié que s'il existe des raisons objectives et impérieuses.

En Allemagne, on retrouve le principe du pro rata temporis au § 4 (1) TzBfG, deuxième phrase. Le § 4 (1) TzBfG stipule 'un travailleur à temps partiel ne peut être traité d'une manière moins favorable qu'un travailleur à temps plein comparable, à moins que des raisons objectives ne justifient un traitement différent

Le droit allemand ne définit pas de critères d'accès (clause 4 (4) accord-cadre) applicables aux travailleurs à temps partiel.

AUTRICHE

Avant toute chose, une interdiction de discrimination fondée sur le § 2 *GleichbG* s'applique aux salariés. Il existe en outre une interdiction spécifique de discrimination relative aux travailleurs à temps partiel résultant du § 19d (6) AZG. Cette disposition constitue le point essentiel du droit autrichien en matière de travail à temps partiel. Le § 19 d (6), première phrase, AzG comporte en outre une interdiction de discrimination spécifique. Il stipule que les travailleurs à temps partiel

ne peuvent être traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein parce qu'ils travaillent à temps partiel, sauf si des raisons objectives justifient un traitement différent. La charge de la preuve incombe à l'employeur. En cas de litige, l'employeur doit prouver qu'aucune discrimination n'a été motivée par le travail à temps partiel.

L'Autriche a en outre appliqué le principe du pro rata temporis. Enfin, l'Autriche ne définit aucun critère d'accès applicable à une période d'ancienneté, une durée de travail ou des conditions de salaire spécifiques.

BELGIQUE

La loi relative au principe de non-discrimination du 5 mars 2002, qui a une application générale et la Convention collective de Travail n° 35 bis du 9 février 2000 énoncent le principe général de non-discrimination. Elles stipulent que, pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.,

La loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination intègre dans l'art. 4 (2) le principe du pro rata temporis.

L'article 4 (3) de la même loi définit des critères d'accès au travail à temps partiel conformément de la clause 4 (4) de l'accord-cadre.

DANEMARK

L'article 4 de l'accord LO-DA stipule le principe de non-discrimination, le principe du pro rata temporis et reprend les critères d'accès conformément de la clause 4 (4) de l'accord-cadre. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives. Le principe du pro rata temporis, s'applique aux droits découlant des conventions collectives.

Lorsque cela est approprié et que des raisons objectives le justifient, les parties à une convention collective peuvent subordonner l'accès à des conditions d'emploi particulières à une période d'ancienneté, une durée de travail ou des conditions de salaires.

Les critères d'accès des travailleurs à temps partiel à des conditions d'emploi particulières devraient être réexaminés périodiquement compte tenu du principe de non-discrimination visé au paragraphe 1.

ESPAGNE

L'art. 12 du LET stipule, que les travailleurs à temps partiel sont traités la même manière que les travailleurs à temps plein comparables.

L'art. 12 du LET satisfait formellement l'exigence du principe pro rata temporis.

La possibilité donnée par la directive de subordonner la jouissance de conditions d'emploi particulières à la satisfaction de certaines exigences d'ancienneté, de durée du travail ou de conditions salariales, ceci dans la mesure où il existe des raisons objectives pour le faire, n'est pas envisagée dans la législation espagnole.

FINLANDE

La loi finlandaise sur les contrats de travail comporte, au chapitre 2, paragraphe 2, alinéa 2 le principe de non-discrimination.

Le principe du pro rata temporis peut s'appliquer lorsque c'est approprié (HE 157/2000 rd. 73)

Selon l'article 3, paragraphe 3, de la loi sur les congés annuels, un mois civil durant lequel un travailleur a travaillé pour le même employeur au minimum quatorze jours, ouvre le droit à des congés indépendamment du nombre d'heures travaillées. Cependant si le travailleur, en application de son contrat de travail, a travaillé moins que quatorze jours, la règle des 35 heures s'applique: un mois civil durant lequel un travailleur à temps partiel a travaillé au moins 35 heures, ouvre le droit à des congés. Selon le contrat de travail, le droit à des congés pour une personne occupée à temps partiel est défini soit par la règle des 14 jours soit par la règle des 35 heures.

L'article 4 de la loi 273/1979 sur le congé pour études prévoit qu'un travailleur doit avoir occupé un emploi en tant qu'activité principale chez un seul et même employeur durant une certaine période pour avoir droit à un congé pour études.

La rotation des tâches, selon la loi 1995/1663, est une formule qui permet à un travailleur d'être exempté, pendant une certaine période, des tâches qui lui incombent en vertu de sa relation d'emploi, afin que l'employeur puisse, durant cette même période, engager, à titre de remplaçant, une personne au chômage et à la recherche d'un travail. La loi, qui a pour objectif d'agir sur la politique de l'emploi, s'applique aux travailleurs à temps plein, ainsi qu'aux travailleurs dont la durée de travail dépasse 75% de la durée du travail des salariés à temps plein de la même branche. L'objectif de la loi, qui est d'agir sur la politique de l'emploi, devrait constituer une raison objective pour que seule une certaine catégorie de travailleurs à temps partiel entre dans le champ d'application de la loi.

FRANCE

Il n'existe pas de réglementation explicite du principe de la non-discrimination dans la législation française. Toutefois, les réglementations nombreuses du Code du Travail démontrent que le travailleur à temps partiel bénéficie, en ce qui concerne les conditions de travail principales, des mêmes droits que le travailleur à temps plein (L212-4-4, L212-4-5, L212-4-6, L212-4-9, L433-4, L433-5, L433-7, L433-8, L513-1, L513-2 du Code du Travail).

Ceci s'applique au principe de pro rata temporis (L212-1, L212-4-5 Code du Travail).

De manière générale, l'article L212-4-5 §1 du Code du Travail stipule que les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un

accord collectif. Les paragraphes suivants de l'article L212-4-5 du Code du Travail précisent ces droits en matière de période d'essai, rémunération, ancienneté, indemnité de départ et de licenciement.

La jurisprudence a précisé l'application de ce principe d'égalité des droits en matière de rémunération (Soc. 13 avr 1999), en matière de licenciement (Soc. 3 mars 1998 et pour un plan social Soc. 10 novembre 1992). En matière de congés, le salarié à temps partiel a droit à un congé dont la durée, qui ne doit pas être réduite à proportion de l'horaire de travail, est égale à celle du salarié à temps plein et dont la rémunération est égale au dixième de la rémunération totale qu'il a perçue au cours de la période de référence ou, si elle est plus favorable, à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler (Soc. 22 février 2000).

En matière de représentation, les salariés à temps partiel sont électeurs et éligibles aux élections des délégués du personnel (articles L423-7 et L423-8 du Code du Travail), des membres du comité d'entreprise (articles L433-4 et L433-5 du Code du Travail), des conseils de prud'hommes (articles L513-1 et L513-2 du Code du Travail).

Le terme de "raisons objectives" justifiant un traitement différent des travailleurs à temps partiel dans le cadre des droits conventionnels ne figure pas expressément dans la loi.

GRECE

Le principe de la non-discrimination est évoqué dans le domaine du salaire, lequel ne doit pas être inférieur à celui qui est payé pour un travail à temps plein, en appliquant le critère du *pro rata temporis* (article 38, alinéa 7).

Une autre évocation de l'égalité de traitement par rapport aux travailleurs à temps plein et indéterminé existe en ce qui concerne les possibilités d'accès aux initiatives de formation professionnelle. Il y a enfin une clause générale de renvoi généralisé à la législation en matière de droit du travail (article 38, alinéa 14).

On applique le principe du *pro rata temporis* uniquement en ce qui concerne le salaire, lorsque l'on prévoit que les salaires des travailleurs à temps partiel correspondent au nombre d'heures effectuées (article 2/7)

Il n'y a pas de dispositions dans la loi qui soumettent l'accès au travail à temps partiel à des conditions d'emploi particulières.

IRLANDE

Le principe de non-discrimination est énoncé à l'article 9 (1) PtWA 2001. L'article 3 (1) PtWA 2001 explique que les conditions d'emploi comprennent les conditions de salaire et toute matière y afférente.

On retrouve le principe du *pro rata temporis* à l'article 10 PtWA 2001. L'Irlande a tenu compte de la possibilité de "subordonner l'accès à des conditions particulières d'emploi à une période d'ancienneté, de durée de travail ou de conditions de salaire", autorisée par la clause 4(4) de la

directive (l'article 9 (4) PtWA 2001). Le principe de non-discrimination ne s'applique pas à un employé à temps partiel dont la durée normale de travail est inférieure à huit heures hebdomadaires dans la mesure, mais uniquement dans la mesure, où il concerne un système ou accord de pension.

Le principe de la justification objective est énoncé à l'article 9 (2) et à l'article 12 PtWA 2001.

ITALIE

La loi italienne applique le principe de la non-discrimination, d'un côté et d'une manière générale, en établissant que le travailleur à temps partiel ne peut se voir appliquer un traitement moins favorable par rapport à celui du travailleur à temps plein comparable, en renvoyant en outre aux interdictions de discrimination directe et indirecte qui sont prévues par la législation en vigueur (article 4, alinéa 1 du decreto legislativo n°61).

D'un autre côté sont mentionnées, de manière analytique, les matières qu'il est impossible de soumettre à un ajustement dans la perspective du travail à temps partiel, dans la mesure où leur existence est indépendante du fait que la prestation est exécutée sur base d'un horaire réduit et pour lesquelles le travailleur à temps partiel doit être traité de la même façon qu'un travailleur à temps plein comparable (article 4, alinéa 2, lettre *a*) du decreto legislativo n°61) : le montant du salaire horaire, la durée de la période d'essai et des vacances annuelles, la durée de la période d'absence obligatoire et facultative pour maternité, la durée de la période de maintien de l'emploi en cas de maladie, les accidents de travail et les maladies professionnelles, l'application des normes de sauvegarde de la santé et de la sécurité des travailleurs sur les lieux de travail, la possibilité d'accéder à la formation professionnelle organisée par l'employeur, l'accès aux services sociaux des entreprises, les critères de calcul des compétences indirectes et différées qui sont prévues par les conventions collectives de travail, les droits syndicaux.

Le *decreto legislativo* n° 61 mentionne le principe de *pro rata temporis* en ce qui concerne le salaire à verser aux travailleurs à temps partiel, spécialement pour l'ensemble et pour les postes singuliers qui concourent à former le salaire global, pour la rétribution des congés payés, pour le traitement économique devant être appliqué en cas de maladie, d'accident sur les lieux de travail, de maladie professionnelle et de maternité. On accorde en outre à la convention collective la faculté de se dégager d'une application rigide du critère susmentionné mais uniquement dans le sens d'une amélioration pour le travailleur à temps partiel. (article 4/2 lettre b).

Il n'y a pas de dispositions dans la loi qui soumettent l'accès au travail à temps partiel à des conditions d'emploi particulières.

LUXEMBOURG

De manière générale, l'article 7 de la loi du 26 Février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel stipule que les salariés occupés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi et les conventions collectives applicables à l'établissement. Sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités particulières prévues pour leur exercice par la convention collective de travail applicable.

Les articles 8 et 9 de la loi du 26 Février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel précisent ces droits en matière de rémunération, ancienneté, indemnité de départ et période d'essai.

En matière de congé politique, des droits proportionnels au temps de travail effectif sont accordés aux salariés à temps partiel, aux termes de la loi communale du 13 décembre 1988 et du règlement grand-ducal du 6 décembre 1989 concernant le congé politique des bourgmestres, échevins et conseillers communaux, modifiés par le règlement grand-ducal du 19 avril 1994.

En ce qui concerne la représentation du personnel, il n'existe pas de dispositions spécifiques visant les salariés occupés à temps partiel en matière de droit de vote et d'éligibilité hormis, pour les salariés occupant simultanément un emploi à temps partiel dans plusieurs entreprises, une éligibilité limitée à l'entreprise où la durée du travail, ou à défaut l'ancienneté, est la plus élevée.

En matière d'indemnité de congé payé, les travailleurs à temps partiel bénéficient, proportionnellement à leur temps de travail, des mêmes droits d'attribution et de paiement que les travailleurs à temps plein. L'indemnisation du congé-éducation, du congé culturel, congé sportif est réalisé sur la même base que le congé payé.

En matière de rémunération et indemnité de départ, l'article 8 de la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel prévoit l'application du principe prorata temporis.

Le bénéfice de certaines dispositions permettant le passage à temps partiel est réservé aux salariés ou fonctionnaires à temps complet (préretraite progressive, congé pour travail à mi-temps et passage à temps partiel des salariés de plus de 49 ans).

PAYS BAS

Le principe de non-discrimination est posé à l'art. 7:648, paragraphe 1, BW. Cet article a été intégré au Code civil au titre de la WOA. L'art. 7 :648, paragraphe 1 BW va encore plus loin en stipulant que la résiliation d'un contrat de travail par l'employeur est annulable si elle est contraire au principe de non-discrimination ou si elle est due au fait que le travailleur a invoqué ce principe. Le principe de pro rata temporis n'est pas inscrit dans la législation.

La législation néerlandaise ne définit pas de critères d'accès (clause 4 (4) de l'accord-cadre) pour les travailleurs à temps partiel.

PORTUGAL

La loi 103/99 reprend à l'article 2.1 presque littéralement le texte de la clause 2 (1) de l'accord-cadre. Les raisons objectives justifiant un traitement différent, poursuit l'art. 2.2, seront définies par les conventions collectives. La loi garantit en tout cas que ces travailleurs bénéficieront des régimes légaux et de ceux prévus par les conventions dans la mesure où la nature du travail n'implique pas une prestation à temps plein (art. 2.1).

En ce qui concerne le principe du pro rata temporis, l'art. 5.1 de la loi 103 déclare que la rétribution du travailleur à temps partiel sera proportionnelle à celle perçue au titre du temps de

travail normal hebdomadaire et que le travailleur à temps partiel a le droit aux autres rétributions prévues par les réglementations collectives, dans les termes définis par ces dernières, ou, à défaut de ces réglementations, au prorata du temps de travail normal hebdomadaire. Le paiement des indemnités de repas est reconnu en faveur du travailleur à temps partiel, sauf si sa prestation est d'une durée journalière inférieure à cinq heures, situation où la prestation est calculée proportionnellement à la durée normale hebdomadaire du travail.

ROYAUME-UNI

Au Royaume-Uni, le principe de non-discrimination est ancré dans le règlement 5 PtWR 2000.

Le principe du "prorata" est défini au règlement 1 (2) PtWR 2000.

La réglementation britannique donne également effet au principe établi par la Cour de Justice dans son arrêt rendu dans l'affaire *Helmig*. A cette occasion, la Cour a établi qu'il n'y a pas de discrimination lorsque les travailleurs à temps partiel, dont les femmes constituent la part prépondérante, ne perçoivent pas de majoration de leur salaire horaire pour les heures travaillées en sus de leur horaire contractuel conventionnel, dès lors que celles-ci ne dépassent pas la durée du travail à temps plein.

Le Royaume-Uni n'a pas fait usage, dans sa réglementation, de la possibilité de subordonner l'accès à des conditions d'emploi particulières à une "période d'ancienneté, une durée de travail ou des conditions de salaire" envisagée à la clause 4 (4) de la directive.

SUEDE

La loi suédoise propose une interdiction des discriminations vis-à-vis des travailleurs à temps partiel.

L'interdiction vise tant la discrimination directe qu'indirecte et s'applique indépendamment du fait de savoir si cette discrimination est intentionnelle.

L'interdiction de discrimination directe s'applique lorsqu'un travailleur à temps partiel est défavorisé du fait que les conditions de rémunération ou les autres conditions d'emploi qui lui sont appliquées par l'employeur sont moins favorables que celles que ledit employeur applique ou aurait dû appliquer à un travailleur se trouvant dans une situation semblable et travaillant à temps plein. Le fait que l'interdiction s'applique également à des situations où l'employeur "aurait dû traiter" mieux un travailleur comparable à temps complet signifie qu'il suffit d'un objet de comparaison hypothétique. L'interdiction n'est pas applicable si l'employeur apporte la preuve que le traitement défavorable est dépourvu de tout lien avec le fait que l'intéressé travaille à temps partiel. Elle ne s'applique pas, non plus, à une discrimination directe si l'application d'une condition est motivée par des raisons objectives.

L'interdiction portant sur une discrimination indirecte s'applique lorsqu'un travailleur à temps partiel est défavorisé en raison de l'application par l'employeur d'une disposition, d'un critère ou d'une procédure d'apparence neutre, mais qui, dans la pratique, a un impact défavorable sur les conditions de rémunération ou toute autre condition d'emploi des travailleurs à temps partiel ou à

durée déterminée. Cette interdiction ne se justifie pas lorsque des raisons objectives existent pour l'application de la disposition, du critère ou de la procédure.

Dans la loi suédoise, il est indiqué que l'interdiction de discrimination doit porter sur les conditions de salaire et autres conditions d'emploi.

La Suède n'a pas fait usage, dans sa réglementation, de la possibilité de subordonner l'accès à des conditions d'emploi particulières à une "période d'ancienneté, une durée de travail ou des conditions de salaire" envisagée à la clause 4 (4) de la directive.

Clause 5 : Possibilités de travail à temps partiel

- 1. Dans le contexte de la clause 1 du présent accord et du principe de non-discrimination entre travailleurs à temps partiel et à temps plein:**
 - a) les États membres, après consultation des partenaires sociaux conformément aux législations ou pratiques nationales, devraient identifier et examiner les obstacles de nature juridique ou administrative qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel et, le cas échéant, les éliminer;**
 - b) les partenaires sociaux, agissant dans leur domaine de compétence et au travers des procédures prévues dans les conventions collectives, devraient identifier et examiner les obstacles qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel et, le cas échéant, les éliminer.**
- 2. Le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, ou vice versa, ne devrait pas en tant que tel constituer un motif valable de licenciement, sans préjudice de la possibilité de procéder, conformément aux législations, conventions collectives et pratiques nationales, à des licenciements pour d'autres raisons telles que celles qui peuvent résulter des nécessités du fonctionnement de l'établissement considéré.**
- 3. Autant que possible, les employeurs devraient prendre en considération :**
 - a) les demandes de transfert des travailleurs à temps plein à un travail à temps partiel qui devient disponible dans l'établissement;**
 - b) les demandes de transfert des travailleurs à temps partiel à un travail à temps plein ou d'accroissement de leur temps de travail si cette possibilité se présente;**
 - c) la fourniture en temps opportun d'informations sur les postes à temps partiel et à temps plein disponibles dans l'établissement de façon à faciliter les transferts d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel ou vice versa;**
 - d) les mesures visant à faciliter l'accès au travail à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise, y compris les postes qualifiés et les postes de**

direction, et, dans les cas appropriés, les mesures visant à faciliter l'accès des travailleurs à temps partiel à la formation professionnelle pour favoriser la progression et la mobilité professionnelles;

- e) **la fourniture, aux organes existants représentant les travailleurs, d'informations appropriées sur le travail à temps partiel dans l'entreprise.**

ALLEMAGNE

Il ressort de la législation nationale que l'État allemand a éliminé tous les obstacles au travail à temps partiel en adoptant la TzBfG. Conformément à la clause 5 (2) de la directive, le droit allemand déclare dans le § 11 TzBfG que le licenciement d'un travailleur qui refuse d'être transféré d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel est sans valeur. Poussant plus loin les dispositions de la directive, le § 8 (4) TzBfG stipule que l'employeur doit examiner la demande d'un travailleur à temps plein visant à occuper un travail à temps partiel et satisfaire cette demande, sauf si des raisons inhérentes au bon fonctionnement de l'entreprise s'y opposent. Le § 9 TzBfG prescrit en outre que l'employeur doit tenir compte des travailleurs à temps partiel qui lui ont fait part de leur volonté de travailler (de nouveau) à temps plein lorsque des postes deviennent vacants.

L'employeur doit prendre en considération la demande d'un travailleur à temps partiel qui lui a fait part de son souhait d'accroître son temps de travail contractuel lorsqu'un emploi correspondant et requérant des qualifications identiques devient vacant, sauf s'il existe des raisons impérieuses inhérentes au fonctionnement de l'entreprise ou contraires aux désirs d'autres travailleurs à temps partiel en matière de durée de travail.

Conformément à la directive, l'employeur doit, en vertu de § 7 (2) TzBfG, fournir des informations sur les possibilités de travail à temps partiel aux travailleurs qui ont demandé un emploi à temps partiel. L'employeur doit également informer la représentation des travailleurs sur les possibilités existantes de travail à temps partiel dans l'entreprise (§ 7 (3) TzBfG). L'Allemagne dispose de plusieurs mesures incitant l'employeur à adopter des dispositions qui facilitent l'accès au travail à temps partiel et qui accroissent les chances des travailleurs à temps partiel de progresser sur le plan professionnel.

AUTRICHE

La législation autrichienne existante n'a pas été modifiée à la suite de la directive. Les textes de loi ne permettent pas de déterminer les actions entreprises par les partenaires sociaux. Le § 105 ArbVG relatif aux recours contre les licenciements s'applique à la fois aux travailleurs à temps plein et à temps partiel. Dans l'art. 3 point 1, cette disposition donne une énumération limitative des motifs de licenciement qui peuvent être contestés devant le juge.

En vertu de § 19d (2) AZG, l'employeur et le travailleur doivent définir conjointement les accords relatifs au travail à temps partiel, dans la mesure où ce dernier n'est pas déjà défini dans une convention collective. Le travailleur ne se voit donc pas conférer un droit spécifique à faire valoir auprès de l'employeur puisque, en vertu de la loi, l'employeur et le travailleur doivent conclure des accords à propos du travail à temps partiel.

Le § 14 AVRAG offre la possibilité de travailler à temps partiel aux personnes de plus de 50 ans et à celles qui doivent assumer la prise en charge de parents proches pour une durée relativement longue. Le § 14 (3) AVRAG s'applique lorsqu'un travailleur a convenu avec son employeur de travailler à temps partiel en raison d'une obligation de prise en charge, que le travailleur peut demander à revenir à sa durée normale de travail de départ deux mois au plus tôt et quatre mois au plus tard après la disparition de cette obligation de prise en charge. Cette possibilité doit faire l'objet d'un accord entre l'employeur et l'employé. Enfin, il convient aussi de citer la pension progressive, qui peut être accordée en vertu de § 253c ASVG dans les entreprises comptant plus de 10 travailleurs. Ces règlements applicables aux travailleurs ayant un contrat de droit privé sont en accord avec la directive, laquelle stipule que l'employeur doit, dans la mesure du possible, prendre en considération les demandes des travailleurs désireux de travailler à temps partiel. En l'occurrence, il est même possible de déposer une plainte devant le juge lorsqu'une demande fondée sur cette disposition n'est pas honorée par l'employeur.

Aucune disposition de la législation autrichienne ne stipule que les employeurs doivent veiller à fournir en temps opportun des informations sur les postes à temps partiel et à temps plein dans l'établissement, en vue de faciliter les transferts d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel ou vice versa.

De même il y a pas de disposition de la législation autrichienne qui stipule que les employeurs doivent prendre des mesures visant à faciliter l'accès au travail à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise, y compris pour les postes qualifiés et les postes de direction et, dans les cas appropriés, des mesures visant à faciliter l'accès des travailleurs à temps partiel à la formation professionnelle pour favoriser la progression et la mobilité professionnelles.

BELGIQUE

Il n'existe pas de dispositions spécifiques en droit belge relatives au licenciement d'un travailleur ayant refusé d'être transféré d'un temps plein à un temps partiel et vice-versa.

De manière commune, toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle, aux termes de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978. Cette modification requiert donc l'accord des parties.

La modification unilatérale et importante d'un élément essentiel du contrat, comme la durée du travail, révèle la volonté de l'employeur de ne plus exécuter le contrat et entraîne la rupture de celui-ci. Si cette modification est mineure (ou si elle porte sur un élément accessoire), elle n'entraîne pas la rupture.

L'adaptation de la durée de travail prévue au contrat en cas d'heures complémentaires effectuées régulièrement se fait sur demande du salarié à temps partiel, à défaut de conventions collectives de travail conclues au sein d'une commission paritaire (CCT n°35 du 27 Février 1981, article 6).

L'interruption de carrière permet au travailleur à temps plein (ou à $\frac{3}{4}$ temps) de réduire ses activités (au choix $\frac{4}{5}$, $\frac{3}{4}$, $\frac{2}{3}$, $\frac{1}{2}$) pendant une certaine période et de retrouver ensuite son ancien emploi dans l'entreprise.

Il s'agit d'un droit, dans certaines conditions dans le cadre d'un congé parental à mi-temps (6 mois), d'un congé pour donner des soins palliatifs (2 mois), pour soigner un membre de la famille qui souffre d'une maladie grave (2 ans), pour un travailleur d'au moins 50 ans, ou dans la limite de 3% des effectifs (maximum de 5 ans).

Aux termes d'une interruption de carrière avec réduction d'activité de 5 ans, le travailleur a le droit de passer à un contrat de travail à temps partiel au régime de travail identique à celui appliqué pendant la période d'interruption.

Ce système a été remplacé le 1^{er} janvier 2002 par le système du crédit:

- le crédit-temps pour l'interruption de carrière d'un an à plein temps ou mi-temps;
- des systèmes d'absences spécifiques (soins palliatifs, congé pour assister un membre de la famille qui souffre d'une maladie grave, congé parental);
- un droit à réduction de carrière (mi-temps ou 4/5) pour les travailleurs de plus de 50 ans;
- un système d'interruption de carrière à concurrence de 1/5 par semaine pendant 5 ans.

Un droit de priorité existe pour l'obtention d'un temps plein aux termes de l'article 4 de la Convention collective de Travail n° 35 du 27 février 1981.

Par ailleurs, l'employeur est tenu d'informer le bureau régional du chômage de l'Office national de l'Emploi du refus d'un travailleur à temps partiel, qui perçoit des allocations de chômage pour les heures durant lesquelles il n'a pas travaillé, d'un emploi dont la vacance lui a été notifiée.

Une information sur les vacances de postes à temps plein est prévue de l'article 4 §2 de la Convention collective de Travail n° 35 du 27 février 1981. Il n'est pas prévu d'information sur les vacances de postes à temps partiel.

La délégation syndicale est compétente en matière de relations de travail, de contrôle de l'application de la législation et des règles contractuelles. Elle a le droit d'être informée des changements susceptibles de modifier les conditions de travail (convention-cadre n° 5 du CNT du 21 mai 1971 et dispositions spécifiques par conventions collectives conclues au sein des commissions paritaires).

DANEMARK

La loi relative au travail à temps partiel n'instaure pas un droit au travail à temps partiel. Dans les domaines couverts par une convention collective, la faculté de l'employeur d'embaucher un travailleur à temps partiel dépend de la convention collective. Si la convention collective ne comporte aucune disposition à cet effet, cette absence de disposition est normalement interprétée comme une interdiction d'employer tout travailleur sur une base autre qu'un travail à plein temps. S'il a la faculté d'employer des travailleurs à temps partiel, l'employeur peut librement faire usage de cette faculté en fonction de ce qu'il estime approprié dans l'intérêt de l'entreprise.

Si les parties à la convention identifient des obstacles qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel, ces obstacles doivent être examinés en vue de leur élimination éventuelle (article 5 de l'accord-cadre conclu par LO et DA).

Le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, ou vice versa, ne devrait pas en tant que tel constituer un motif valable de licenciement, sans préjudice de la possibilité de procéder, conformément aux législations, conventions collectives et pratiques nationales, à des licenciements pour d'autres raisons telles que celles qui peuvent résulter des nécessités du fonctionnement de l'établissement considéré.

L'accord-cadre conclu par LO et DA reprend presque littéralement le texte de la clause 5 paragraphe 3 points a) – e) de l'accord-directive.

ESPAGNE

La directive indique que le refus du travailleur de convertir son contrat à plein temps en contrat à temps partiel ou vice-versa ne devrait pas constituer un motif valable de licenciement. En élargissant le principe posé par la directive et en lui donnant un caractère obligatoire, l'art. 12, alinéa 4.e du LET dispose qu'une telle conversion ne pourra jamais se faire contre la volonté du travailleur et qu'elle ne pourra être imposée ni unilatéralement ni en conséquence de modifications importantes apportées aux conditions de travail, pas plus que le travailleur ne pourra être licencié ni faire l'objet d'un autre type de sanction ou d'atteinte à ses droits pour l'avoir refusée.

S'agissant de la prise en considération par l'employeur des demandes de mutation à un poste à plein temps présentées par les travailleurs à temps partiel, l'art. 12 du LET, dans le même alinéa 4.e, prévoit un droit de préférence en faveur des travailleurs qui, après être passés volontairement au temps partiel, souhaiteraient renouer avec un plein temps, et en faveur de ceux qui, après avoir été embauchés au départ à temps partiel, ont une ancienneté d'au moins trois ans dans l'entreprise. Le refus de ce droit - poursuit le texte - devra être motivé et communiqué par écrit au travailleur.

Concernant de l'information à fournir sur les postes vacants dans l'entreprise, l'art. 12 du LET dispose le devoir d'informer tout le personnel de l'entreprise de l'existence de tels postes ainsi que des possibilités d'allongement du temps de travail partiel. Toutes ces mesures d'information doivent être prises conformément aux procédures définies par les conventions collectives.

La législation espagnole garantit aux représentants des travailleurs qu'ils seront informés sur les contrats à temps partiel conclus par l'entreprise : les représentants sont censés recevoir la copie de base de tous les contrats conclus par écrit (art. 8.3.a du LET), et les contrats à temps partiel doivent être actés (art. 8.2 du LET). En cas d'inobservance de la forme écrite, l'accord sera présumé conclu pour un plein temps, sauf preuve accréditant le temps partiel.

Le texte espagnol n'envisage à aucun moment les moyens permettant de faciliter l'accès des travailleurs à temps partiel aux postes qualifiés et aux fonctions de direction. S'agissant de l'accès à la formation professionnelle, cette même législation ne fait qu'indiquer que les conventions collectives détermineront les mesures à prendre dans ce domaine, "afin de favoriser leur évolution et leur mobilité professionnelles" (art. 12.4.f du LET).

FINLANDE

La loi sur les contrats de travail, entrée en vigueur en 2001, comporte également, en vue de conforter la position des travailleurs à temps partiel, une disposition aux termes de laquelle un employeur, s'il a besoin de plusieurs travailleurs pour effectuer des tâches convenant à des travailleurs travaillant déjà à temps partiel, doit proposer ces travaux aux travailleurs à temps partiel (art.5).

L'objectif est d'offrir un travail supplémentaire à tous les travailleurs à temps partiel considérés comme aptes à effectuer les tâches restant en suspens. Si toutefois, à l'initiative du travailleur ou conformément à sa demande, le contrat de travail a été conclu à temps partiel ou si le travailleur a, d'une manière ou d'une autre, fait savoir à l'employeur qu'il n'était pas intéressé par un accroissement de son travail, l'employeur n'est pas visé par l'obligation, prévue par cet article, d'offrir un travail supplémentaire.

Un travail supplémentaire doit être offert à un travailleur à temps partiel, même si, conformément à l'obligation de réengagement visée par la loi sur les contrats de travail, l'employeur est obligé d'offrir du travail à un travailleur récemment licencié. Les travailleurs à temps partiel travaillant dans l'entreprise ont la priorité, pour le travail qui est offert, sur les travailleurs visés par l'obligation de réengagement de la part de l'employeur. Il fait aussi obligation à l'employeur d'organiser, pour un travailleur à temps partiel, la formation nécessaire pour qu'il puisse accepter un nouveau travail

En accord avec l'article 6 de la loi sur les contrats de travail, l'employeur doit, conformément aux pratiques en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement, fournir des informations générales sur les emplois qui se libèrent de façon à garantir que les travailleurs à temps partiel ou à durée déterminée aient la même possibilité de se porter candidats à ces emplois que les travailleurs ordinaires ou les travailleurs à temps plein.

Cet article fait obligation à l'employeur de fournir de manière générale des informations sur les postes qui deviennent vacants, de même que sur les nouveaux postes, de façon à ce que les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à temps partiel aient, eux aussi, les mêmes possibilités de se porter candidats que les travailleurs ordinaires et les travailleurs à temps plein.

Aux termes du chapitre 7, article 11, de la loi finlandaise sur les contrats de travail, l'employeur a le droit de changer unilatéralement la relation de travail en une relation de travail à temps partiel s'il existe une raison de licenciement économique ou une raison liée à la production. Un travailleur qui ne souhaite pas être transféré à un travail à temps partiel peut donc être licencié dans cette situation particulière.

FRANCE

En ce qui concerne clause 5.1 de l'accord-cadre, la loi de 19 janvier 2000 met en œuvre les mesures permettant d'éliminer les obstacles identifiés, de nature à limiter les possibilités équilibrées de travail à temps partiel. En particulier, elle donne un rôle central à la négociation collective dans la mise en place et l'encadrement du travail à temps partiel.

L'article L 212-4-9 du Code du Travail transpose la clause 5.2 de l'accord-cadre en stipulant que le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pour ce qui concerne les salariés à temps partiel, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement. Un refus de passage à temps plein par le biais des heures complémentaires ne peut donner lieu à licenciement selon l'article L 212-4-3 3^{ème} et 4^{ème} § du Code du Travail.

Le refus d'accepter la modification de la répartition de la durée du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement, lorsque le changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, ou avec une période d'activité fixe chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le contrat de travail (article L 212-4-3 §6).

En cas d'heures complémentaires effectuées régulièrement, le salarié à temps partiel peut s'opposer au réajustement de la durée de travail prévue au contrat (Art. L 212-4-3 dernier § et L. 212-4-6. dernier §).

Des dispositions spécifiques interviennent pour les fins de divers congés pris à temps partiel et en cas de passage temporaire à temps partiel.

Un droit de priorité est prévu par l'article L 212-4-9 du Code du Travail consacré aux modalités de passage entre temps plein et temps partiel à la demande des salariés. Ces modalités sont définies par voie conventionnelle ou, à défaut, par la loi.

Différentes possibilités spécifiques de passage à temps partiel existent :

- le temps partiel pour les besoins de la vie familiale, institué par la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 à leur demande et pour les besoins de la vie de famille : les salariés peuvent bénéficier d'une réduction du temps de travail sous forme de périodes non travaillées d'au moins une semaine. Leur durée de travail est alors appréciée dans le cadre annuel. (article L 212-4-7 du Code du Travail);

- le congé parental d'éducation peut être pris à temps partiel, la durée du travail du salarié étant supérieure ou égale à 16 heures hebdomadaires et réduite d'au moins un cinquième de celle applicable à l'établissement. Le congé a une durée initiale d'un an maximum et peut être renouvelé deux fois jusqu'aux 3 ans de l'enfant, la modalité, temps plein ou temps partiel, pouvant en être changée au moment du renouvellement. A l'issue du congé, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente (article L 122-28 à L122-28-7 du Code du Travail);

- le congé de présence parentale, en cas de maladie, accident ou handicap grave d'un enfant à charge peut être pris à temps partiel. D'une durée initiale de 4 mois, il peut être renouvelé deux fois sans pouvoir excéder 12 mois. A l'issue du congé, le salarié doit retrouver son emploi ou un

emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente. (article L 122-28-8 et L122-28-9 du Code du Travail);

- le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie (article L 225-15 du Code du travail);

- le congé d'enseignement ou de recherche-innovation (article L931-28 de Code du travail);

- l'aide au passage temporaire à temps partiel constitue une compensation financière de la perte de rémunération subie par un salarié acceptant le passage d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel pendant deux ans au maximum. Ce dispositif fait l'objet d'une convention entre le fonds National pour l'Emploi, qui rembourse de 20% à 80% de cette compensation, et l'entreprise dans l'objectif d'éviter ou limiter des licenciements économiques (art. L322-4 du Code du Travail);

- la préretraite progressive permet le passage d'un salarié âgé de 55 ans à 65 ans d'un temps plein à un mi-temps et fait l'objet d'une allocation (30% du salaire brut) dans le cadre d'une convention entre le fonds National pour l'Emploi et l'entreprise dans l'objectif de recruter des demandeurs d'emploi ou d'éviter ou limiter des licenciements économiques (art. L322-4 du Code du Travail);

- l'institution de nouvelles modalités d'alimentation du compte épargne-temps et de son utilisation pour financer un passage à temps partiel choisi, un congé parental ou une cessation progressive d'activité pour les salariés de plus de 50 ans (article L227-1 du Code du Travail),

La loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 facilite les passages entre temps partiel et temps plein sur une base volontaire par :

- les possibilités d'accroissement du temps de travail donné aux salariés à temps partiel, notamment au travers des embauches compensatoires, à l'occasion du processus de réduction collective du temps de travail;

- l'obligation d'insérer "des mesures visant à favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et d'un emploi à temps complet à un emploi à temps partiel (...)" dans les accords d'entreprise ou d'établissement ouvrant droit à allégement dans le cadre de la réduction du temps de travail, mesures devant faire l'objet d'un bilan annuel de suivi (loi n°2000-37 du 19 janvier 2000, Article 19, III- 2. 2^{ème} § et IV).

Les salariés à temps partiel bénéficient, au même titre que les salariés à temps plein, des différentes dispositions en matière de formation professionnelle. Des dispositions conventionnelles plus favorables concernant les salariés à temps partiel peuvent être instituées pour la rémunération des salariés bénéficiaires d'un congé de formation, fixée par l'organisme paritaire à un pourcentage du salaire qu'ils auraient perçu s'ils étaient restés à leur poste de travail, quelle que soit la durée de la formation (article L931-8-2 du Code du Travail).

Le salarié peut suivre une formation pendant son congé parental, pris éventuellement à temps partiel (article L 122-28-7 du Code du Travail).

Le salarié à temps partiel peut s'opposer à la modification prévue au contrat de l'organisation de son temps de travail si cela l'empêche de suivre un enseignement.

En matière de droits conventionnels, les conventions et accords collectifs doivent, en l'absence de réserves d'ordre conventionnel, bénéficier proportionnellement aux salariés à temps partiel (Soc. 4 février 1987); cependant, est licite une clause majorant, pour les salariés à temps partiel, la durée de pratique professionnelle requise pour les promotions (Soc. 9 avril 1996).

La négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise prévue à l'article L 132-27 à L132-29 du Code du Travail inclut "la durée effective et l'organisation du temps du travail, notamment la mise en place du temps partiel à la demande des salariés". Les informations remises par l'employeur "doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail".

L'article L. 212-4-4 2^{ème}§ du Code du Travail prévoit que les accords et conventions étendues permettant de réduire les délais de prévenance des salariés à temps partiel doivent comporter des garanties en matière de promotion, de carrière et de formation.

L'information et la consultation des instances de représentation des salariés dans l'entreprise sont obligatoires sur l'ensemble de ces questions.

GRECE

La loi grecque a eu pour objectif d'éliminer certaines limitations qui caractérisaient la réglementation du travail à temps partiel précédente. En particulier, une nouveauté très significative est représentée par l'extension de ce type de travail au secteur public; en outre, dans la notion de travail à temps partiel est désormais également inclus le travail à temps plein par journées alternées.

Le refus de la part du travailleur d'accepter la proposition de l'employeur de transformer l'emploi en un emploi à temps partiel (article 38, alinéa 6) ne représente par un motif légitime de licenciement.

Dans le cas de nouveaux engagements à temps plein, on reconnaît un droit de priorité aux travailleurs à temps partiel appartenant à la même catégorie et présentant des conditions de travail équivalentes auprès de la même firme.

On a prévu la possibilité d'accéder à des initiatives de formation professionnelle organisées par l'entreprise aux mêmes conditions que les travailleurs à temps plein et indéterminé. De la même manière, on offre aux travailleurs à temps partiel un accès aux services sociaux qui sont mis à la disposition des travailleurs de la firme.

L'employeur est tenu d'informer les délégués syndicaux au sein de l'entreprise, quant au nombre de travailleurs à temps partiel par rapport au nombre total des travailleurs ainsi que des perspectives d'engagement à temps plein.

IRLANDE

En Irlande, la commission des relations de travail est tenue légalement de vérifier les obstacles susceptibles de limiter les possibilités de travail à temps partiel. Les obstacles sont désignés à l'article 13 (5) en tant qu'"obstacles découlant de l'application d'une disposition et de l'adoption d'une pratique". Dans cette optique, le travail à temps partiel est défini à l'article 13 (5) comme "un travail qui, au cas où il serait accompli, impliquerait que la personne qui l'accomplit est considérée comme un employé à temps partiel aux fins de la présente loi". L'article 13 stipule qu'une commission peut et, à la demande du Ministre, doit examiner toute industrie ou tout secteur d'emploi dans le but d'identifier, dans cette industrie ou dans ce secteur, les obstacles aux personnes susceptibles de travailler à temps partiel, et elle formule des recommandations sur les moyens d'éliminer les obstacles identifiés. Cette commission fait rapport au Ministre de toute étude qu'elle a réalisée ou de toutes recommandations qu'elle a formulées et publie, sous la forme qu'elle juge appropriée, ladite étude et lesdites recommandations.

Ces publications peuvent contenir des orientations pratiques à l'intention des industries et des secteurs d'emploi visés concernant les mesures à prendre éventuellement pour mettre en œuvre les recommandations de la commission sous la forme que la commission juge appropriée.

Lors de la formulation des recommandations, la commission invite les organisations représentant les employeurs, les organisations représentant les employés, et tout autre organe que la commission juge indiqué à lui soumettre, oralement ou par écrit, des propositions concernant les recommandations suggérées, et prend en considération toute proposition qui lui a été soumise par ces organisations ou ces organismes en réponse à son invitation.

Bien que la commission soit légalement tenue de procéder à un examen, les résultats de celui-ci consistent en des actes législatifs non contraignants, soit des études et des recommandations.

La législation irlandaise ne fait pas référence à la transposition de la clause 5 (2), susceptible de produire des effets juridiques, ou de la clause 5 (3).

ITALIE

Le système des encouragements en matière de charges sociales visant à favoriser le recours au travail à temps partiel a été confirmé et renforcé par les nouvelles normes (voir article 5, alinéa 5 du *decreto legislativo* n. 61/2000, qui a prévu des avantages en matière de charges sociales en faveur des employeurs privés qui procèdent à des engagements sous contrat à durée indéterminée et à temps partiel pour accroître le personnel existant).

On a établi que le refus de la part d'un travailleur de transformer son emploi à temps plein en emploi à temps partiel et vice-versa ne peut constituer un motif valable de licenciement. La transformation de l'emploi de temps plein en temps partiel est, de plus, entourée de garanties particulières. Il faut qu'il y ait un accord écrit entre les parties, pour la rédaction duquel le travailleur, sur sa demande, peut se faire assister par un délégué syndical qu'il désigne; en l'absence d'une représentation syndicale au sein de l'entreprise, l'accord est validé par les services du travail (article 5, alinéa 1).

En ce qui concerne les engagements à temps plein, on reconnaît au travailleur à temps partiel un droit de priorité en cas d'engagement de personnel à temps plein. Plus précisément, le droit de priorité appartient aux travailleurs qui sont employés dans des unités de production situées dans un rayon de cinquante kilomètres de l'établissement dans lequel est programmé l'engagement; il faut également qu'il s'agisse d'offres de travail pour l'accomplissement des mêmes fonctions ou de fonctions équivalentes. On accorde la priorité à ceux qui ont déjà transformé leur emploi de temps plein à temps partiel et qui veulent en revenir à un emploi à temps plein. En cas d'égalité de conditions, le droit de priorité pour les engagements appartient en premier lieu aux travailleurs ayant des charges familiales supérieures; de manière subordonnée, on tient compte de l'ancienneté dans le service (article 5, alinéa 2).

Si on a prévu des engagements à temps partiel, l'employeur est tenu de fournir rapidement des informations à ses employés qui travaillent à temps plein sur le même territoire communal. Il devra en outre "prendre en considération" d'éventuelles demandes de transformation en temps partiel des travailleurs à temps plein : un refus éventuel doit donc être motivé de manière appropriée (article 5, alinéa 3).

En ce qui concerne la formation, le travailleur à temps partiel doit bénéficier des mêmes droits qu'un travailleur à temps plein, même en ce qui concerne l'accès aux initiatives en matière de formation professionnelle prises par l'employeur [article 4/2, lettre a)].

L'employeur est tenu d'informer les délégués syndicaux au sein de l'entreprise, à intervalles annuels, quant à la progression des engagements à temps partiel, aux typologies utilisées (verticale, horizontale, mixte) et au recours au travail supplémentaire (article 2, alinéa 5).

LUXEMBOURG

Dans le cadre des travaux préparatoires du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, le comité de coordination tripartite a:

- constaté le faible développement du travail à temps partiel au Luxembourg

- entendu les explications des employeurs de l'offre réduite de postes à temps partiel par la trop grande rigidité des dispositions relatives à l'organisation du travail à temps partiel.

En conséquence la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 (PAN 1998) comprend :

- des mesures destinées à favoriser de nouvelles possibilités de travail à temps partiel (compensation de préretraite progressive, congé parental, passage à temps partiel des salariés de plus de 49 ans);

- des mesures d'assouplissement de l'organisation du travail à temps partiel avec introduction d'une période de référence de quatre semaines identique au travail à temps complet;

- une négociation collective obligatoire sur l'organisation du travail et le travail à temps partiel.

Cette loi prévoit également, qu'avant le 31 juillet 2003, date à laquelle expirent certaines de ses dispositions, qu'il sera procédé à une évaluation des effets des dispositions concernées sur le taux d'activité à temps partiel et l'offre d'emplois à temps partiel.

L'article 4 de la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel comprend en principe les mêmes dispositions que la clause 5.2 de l'accord-cadre. Toutefois, si un salarié occupé à temps partiel est inscrit à l'administration de l'emploi au titre de demandeur d'emploi à plein temps, son refus d'accepter un emploi à plein temps lui offert par son employeur correspondant à sa qualification, ses connaissances, ses aptitudes et son expérience professionnelle, et conforme aux critères de l'emploi approprié visé à l'article 13, sous e), de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, peut constituer un motif légitime de licenciement, s'il n'est pas dûment justifié par des causes réelles et sérieuses.

L'article 3 de la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel prévoit, que les salariés de l'établissement qui ont manifesté le souhait soit d'occuper ou de reprendre un emploi à temps partiel, soit d'occuper ou de reprendre un emploi à temps complet sont informés en priorité des emplois à temps complet ou à temps partiel disponibles dans l'établissement et correspondant à leur qualification ou expérience professionnelles.

Des modalités spécifiques de passage à temps partiel ont par ailleurs été instituées :

- pour le congé parental, le parent peut prendre un congé parental à temps partiel d'une durée double (normalement 12 mois) au congé parental à temps plein; cette modalité requiert l'accord de l'employeur (article XXIV PAN 1998);

- pour la préretraite progressive : aux termes de l'article 16-2 de la loi modifiée du 24 décembre 1990 sur la préretraite, le salarié de 57 ans accomplis au moins, occupé à plein temps dans une entreprise éligible, qui accepte la transformation de son emploi à plein temps en emploi à temps partiel (entre 40% et 60% de la durée du travail à temps plein), a droit à l'admission à la préretraite progressive pendant une durée maximum de trois ans avant l'ouverture du droit à une pension de vieillesse. Le fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur les charges résultant du versement de l'indemnité de préretraite en cas d'embauche compensatrice;

- pour les salariés de plus de 49 ans : l'article 44 nouveau inséré par la loi du 12 février 1999 dans la loi modifiée du 30 juin 1976 (portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet) prévoit le versement à l'employeur pendant 7 ans au plus d'une prime du fonds pour l'emploi en cas d'embauche compensatrice pour plus de 18 mois d'un demandeur d'emploi lorsqu'un salarié de plus de 49 ans accomplis décide, d'un commun accord avec l'employeur, de passer d'un temps plein à un temps partiel. Cette prime couvre la part patronale des cotisations sociales dues pour le salarié passant à temps partiel et l'intégralité de ces cotisations sociales lorsque l'embauche se fait pour une durée indéterminée ou à plein temps ou qu'elle concerne un demandeur d'emploi du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité ou la profession en question;

- pour les retraités : aux termes de la loi du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, une autorisation de travail peut être accordée à certaines conditions par le Ministre du Travail

aux bénéficiaires de pensions de vieillesse souhaitant occuper ou continuer à occuper un emploi comportant un horaire de travail ne dépassant pas 16 heures par semaine.

Un droit de retour à temps plein existe à l'issue d'un congé parental à temps partiel : le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé parental et l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (article XXIV PAN 1998).

En matière de formation professionnelle mise en œuvre par des plans ou projets de formation, la loi du 22 juin 1999 prévoit que les personnes bénéficiant d'un congé de quelque nature que ce soit ou ayant quitté temporairement l'entreprise pour raisons personnelles peuvent également participer aux mesures de formation.

Le congé-éducation est ouvert sans distinction aux salariés à temps partiel aux termes de la loi du 4 octobre 1973 concernant l'institution d'un congé-éducation, modifiée par les lois des 24 février 1984 et 1^{er} juin 1989 et du règlement grand-ducal du 22 février 1974 concernant l'octroi d'un congé-formation. D'une durée de 60 jours, il s'adresse aux jeunes et aux personnes suivant des cours officiels d'études pour adultes.

PAYS BAS

Les Pays-Bas ont satisfait à l'obligation d'éliminer les obstacles éventuels au travail à temps partiel. C'était cependant déjà le cas avant l'adoption de la directive.

L'art. 3 de la WAA stipule que l'employeur ne peut mettre fin à la relation de travail d'un travailleur parce que ce dernier a demandé une adaptation de sa durée de travail, judiciairement ou extrajudiciairement. Lorsqu'un travailleur demande une adaptation de son temps de travail (art. 2 WAA), l'employeur est tenu d'honorer cette demande, sauf si des intérêts majeurs de l'entreprise ou du service s'y opposent.

L'obligation de l'employeur de fournir des informations sur les postes à temps plein ou à temps partiel disponibles peut être fondée sur l'art. 7:611 BW ("bon employeur").

Enfin, il n'existe aucune règle spécifique concernant la fourniture d'informations concernant le temps de travail à temps plein et à temps partiel par l'employeur aux représentants des travailleurs. L'article 31 WOR stipule que l'employeur doit fournir au conseil d'entreprise toutes les informations que celui-ci juge nécessaires à l'accomplissement de sa tâche.

PORTUGAL

Le législateur portugais prévoit (art. 16 de la loi 103/99) que la liberté de conclure des contrats à temps partiel ne pourra pas être exclue dans les réglementations collectives en cours de validité au moment de l'entrée en vigueur de la loi. Par réglementations collectives, on entend le décret-loi 519-C1/79, du 29 décembre (art. 2) sur les conventions, arbitrages, accords d'adhésion et arrêtés ministériels de reconduction. L'interdiction ou la restriction imposée par le biais de pourcentages maxima d'embauches à temps partiel est désapprouvée par la loi qui énonce toutefois cette règle dans sa disposition finale et qui précise qu'elle n'affecte que les réglementations antérieures à elle-même.

Les art. 7 à 15 de la loi 103 sont consacrés aux mesures incitatives à l'embauche à temps partiel. Après avoir disposé que la transformation d'un contrat à temps plein en un contrat à temps partiel vaut au travailleur une réduction des cotisations dont le paiement lui incombe, la loi multiplie les incitations en faveur, cette fois, des employeurs, dans les cas où ladite réduction du temps de travail s'accompagne de l'embauche de jeunes à la recherche d'un premier emploi ou de chômeurs de longue durée, cas pour lesquels elle est particulièrement généreuse : elle les dispense pendant trois ans de 100 % du paiement des cotisations dues quand l'employeur conclut avec eux un contrat à durée indéterminée et de 50 % s'il s'agit d'un contrat à terme. Ce dernier pourcentage est identique à celui applicable quand un employeur embauche pour une durée indéterminée d'autres groupes de chômeurs; il passe à 25 % quand le contrat conclu avec ces autres groupes est à durée déterminée. Une durée et des pourcentages analogues à ceux mentionnés ci-dessus sont prévus à l'art. 9 en cas de création (mais non de partage) de postes de travail à temps partiel. Comme alternative à l'exonération des cotisations, l'art. 10 offre les soutiens financiers prévus par le décret-loi 34/96 du 18 avril. Les articles suivants réglementent les conditions requises pour bénéficier des mesures incitatives mentionnées, leurs incompatibilités avec d'autres mesures accessibles et le régime de remplacement.

La loi 103 prévoit le droit du travailleur à s'opposer dans les deux jours ouvrables à un changement de son temps de travail (sauf s'il a pris un engagement qui a été légalisé en présence d'un notaire ou d'un inspecteur du travail) et son droit à revenir au plein temps si la conversion prévue par l'accord a une durée inférieure à trois ans, délai qui peut en outre être prolongé par la négociation collective (art. 3.3 et 3.4). L'employeur peut sanctionner le refus si celui-ci est signalé au-delà des deux jours susmentionnés ou si les conversions ont une durée supérieure à trois ans ou ont été scellées devant notaire ou devant l'inspecteur du travail. Le licenciement exige qu'il existe une cause justifiée (décret-loi 64-A/89, du 27 février, art. 3.1). Par conséquent, l'employeur peut licencier valablement pour désobéissance ou pour atteinte grave aux intérêts patrimoniaux, entre autres raisons, et il a donc la possibilité de punir le refus.

Les exigences requises par la clause 5.3 de l'accord-directive sont reprises dans la loi 103.

- Ainsi, dans la mesure du possible, les employeurs doivent prendre en considération les demandes de mutation des travailleurs à plein temps aux postes à temps partiel à pourvoir dans l'établissement (art. 6.1).

- Les demandes de mutation des travailleurs à temps partiel à des postes à plein temps ou les demandes d'augmentation de leur temps de travail seront acceptées dans la mesure où elles peuvent l'être.
- Les employeurs tiendront compte également des mesures destinées à faciliter l'accès des travailleurs à temps partiel à tous les échelons hiérarchiques de l'entreprise, et notamment aux postes qualifiés et aux fonctions de direction, ainsi que des mesures destinées à faciliter l'accès de ces travailleurs à la formation professionnelle.
- Ils devront informer en temps opportun des postes de travail à temps partiel et à plein temps vacants dans l'établissement de manière à faciliter les mutations susmentionnées (art. 6.2).
- Informer les représentants des travailleurs sur les métiers à temps partiel existant dans l'entreprise.

ROYAUME UNI

En ce qui concerne la discrimination dans ces secteurs, la loi de 1975 portant sur la discrimination fondée sur le sexe (SDA) et la Loi de 1970 sur l'égalité des rémunérations (EqPA) continueront à être importantes en conférant des droits légalement applicables. En outre, depuis le 6 avril 2003 un nouveau droit de demandeur de travailleur de manière flexible sera introduit pour les parents d'enfants de moins de six ans ou de moins de dix-huit ans dans le cas d'enfants handicapés (ainsi que l'avait abordé en premier le livre vert "travail et parents : compétitivité et choix" ", qui avait traité des questions telles que le congé de maternité et la paye, le congé de paternité, le congé parental et le travail flexible) . Les employeurs auront l'obligation de considérer avec sérieux ces demandes et ne peuvent les refuser que pour des motifs liés au besoin de l'entreprise (comme le prévoit la Loi 2002 sur l'emploi).

En ce qui concerne la clause 5(3), la seconde partie des notes d'orientation, le "Guide des meilleures pratiques", fournit cependant quelques indications en matière de bonnes pratiques. Celles-ci sont classées sous deux titres. Le premier titre, soit l'amélioration de l'accès au travail à temps partiel, couvre le recrutement; l'accroissement du nombre d'emplois à temps partiel, le temps partagé, les demandes d'accroissement et de réduction des horaires de travail et de transfert d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel, le refus des travailleurs d'être transférés d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, ou vice-versa, la fourniture d'informations aux travailleurs et aux organes de représentation.

Le second titre traite des mesures visant à faciliter l'accès au travail à temps partiel et couvre la prise en compte des demandes de travail à temps partiel, la prise en compte d'une demande d'accroissement de l'horaire de travail ou de travail à temps plein, la formation.

Le "Sex Discrimination Act 1975" (SDA) et "The Equal Pay Act 1970" (EqPA) établissant des droits juridiquement exécutoires, ils continueront à jouer un rôle important eu égard aux discriminations dans ces domaines. Toutefois, la législation n'est pas uniforme. Par exemple, la création d'emplois à temps partiel ou à temps partagé n'étant pas obligatoire, les femmes qui souhaitent réintégrer un emploi à temps partiel à la suite d'un accouchement ne pourront par conséquent que continuer à invoquer une discrimination indirecte fondée sur le sexe,

discrimination qui pourra se justifier lorsqu'un travail à temps partiel ou à temps partagé s'avère inefficace en termes de coût et de gestion.

SUEDE

Le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, ou vice-versa, ne contient pas un motif valable de licenciement.

Selon l'article 7 de la loi (1982:80) sur la protection de l'emploi, tout licenciement doit être motivé par une raison objective. Un licenciement opéré sans raison objective peut être déclaré nul et non avenue. Le travailleur a également la possibilité de réclamer des dommages et intérêts. Ceux-ci sont destinés à compenser à la fois le préjudice financier subi par le travailleur et l'atteinte portée à la loi. L'employeur n'a pas le droit d'augmenter ou de diminuer unilatéralement le temps de travail normal du travailleur. Une telle mesure unilatérale est considérée, sur le plan juridique, comme un licenciement, auquel les dispositions de la loi sur la protection de l'emploi sont applicables.

En ce qui concerne l'obligation des employeurs de prendre en considération les demandes de transfert des travailleurs à temps plein à un travail à temps partiel qui devient disponible dans l'établissement, la loi (1995:584) sur le congé parental comporte des dispositions qui donnent aux parents d'enfants en bas âge le droit à une réduction de la durée de leur travail. Tant le père que la mère ont droit à une réduction de 25% de leur temps de travail normal pour la garde d'un enfant âgé de moins de 8 ans ou âgé de plus de 8 ans, mais qui n'a pas encore achevé sa première année scolaire.

Il n'existe pas d'autres dispositions législatives concernant la possibilité de passer d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel.

Selon l'article 25bis de la loi sur la protection de l'emploi, un travailleur à temps partiel qui a fait savoir à son employeur qu'il souhaitait un emploi où il travaillerait plus, sans dépasser toutefois la durée du travail à temps plein, a une priorité pour occuper un tel emploi.

Il n'existe en droit suédois aucune disposition qui garantisse la fourniture des informations sur les postes à temps partiel et à temps plein disponibles dans l'établissement, de façon à faciliter les transferts d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel ou vice-versa.

La législation suédoise ne contient aucune disposition visant directement à obliger l'employeur à faciliter l'accès au travail à temps partiel au sein de l'entreprise ou à faciliter l'accès d'un travailleur à temps partiel à la formation professionnelle.

Le droit suédois ne contient aucune règle obligeant expressément les employeurs à donner aux représentants des travailleurs des informations sur le travail à temps partiel dans l'entreprise.

Néanmoins, des dispositions générales concernant l'information des représentants des travailleurs se trouvent, pour l'essentiel, dans la loi (1976:580) sur la cogestion dans la vie professionnelle (loi MBL). L'article 19 de cette loi dispose que l'employeur doit tenir constamment l'organe représentant les travailleurs, auquel il est lié par des conventions collectives, informé des grandes lignes de la politique du personnel.

Clause 6 : Dispositions sur la mise en œuvre

- 1. Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.**
- 2. La mise en œuvre des dispositions du présent accord ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par le présent accord, et ceci sans préjudice du droit des États membres et/ou des partenaires sociaux de développer, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles différentes, et sans préjudice de l'application de la clause 5.1 pour autant que le principe de non-discrimination visé à la clause 4.1 soit respecté.**
- 3. Le présent accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure, au niveau approprié, y compris au niveau européen, des conventions adaptant et/ou complétant ses dispositions d'une manière qui tienne compte des besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés.**
- 4. Le présent accord est sans préjudice de dispositions communautaires plus spécifiques, et notamment des dispositions communautaires relatives à l'égalité de traitement et des chances entre hommes et femmes.**
- 5. La prévention et le traitement des litiges et plaintes résultant de l'application du présent accord sont traités conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales.**
- 6. Les parties signataires revoient le présent accord cinq ans après la date de la décision du Conseil, si l'une des parties au présent accord en fait la demande.**

D'une manière générale, ces dispositions ne soulèvent aucun problème de mise en œuvre. Le principe du "traitement plus favorable" existe déjà dans la plupart des États membres.

III. CONCLUSIONS GENERALES

Mesures de mise en œuvre:

Avant l'adoption de la directive, le travail à temps partiel était déjà un phénomène bien implanté, prévu par la législation de certains États membres.

Ainsi, de nombreux États membres (Espagne, Finlande, France, Grèce, Italie, Pays-Bas) ont transposé la directive en modifiant leur législation existante. Deux États membres (Belgique et Danemark) ont combiné législation et conventions collectives pour mettre en œuvre la directive. Dans deux autres États (Autriche et Luxembourg), les autorités n'ont pas jugé que des mesures de transposition étaient nécessaires. Cinq États membres (Portugal, Allemagne, Irlande, Suède et Royaume-Uni) ont effectivement profité de cette occasion pour élaborer une nouvelle législation spécifique sur le travail à temps partiel et encourager sa promotion.

Mise en œuvre des dispositions de l'accord-cadre:

D'une manière générale, on peut considérer que les États membres ont transposé correctement les dispositions de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, mais il convient de souligner les observations suivantes.

Clause 1

Dans la plupart des États membres, les objectifs généraux énoncés à la clause 1 ne sont pas formulés explicitement dans les textes législatifs de transposition des directives . Toutefois, ils sont présents dans l'esprit des législations et dans leur structure globale. Au Danemark, l'accord des partenaires sociaux entre le LO-DA danois contient une référence spécifique aux objectifs et aux Pays-Bas, les objectifs énumérés à la clause 1a) figurent dans la législation de transposition.

Clause 2

Concernant le champ d'application de l'accord-cadre, certains États membres (Espagne, France et Irlande) font usage de la faculté d'exclure les travailleurs qui travaillent sur une base occasionnelle. Au Danemark, cette exclusion ne peut être utilisée que dans le secteur public.

Clause 3

En ce qui concerne les définitions de travailleur à temps partiel et travailleur à temps plein comparable, certains États membres (Autriche, Grèce, Luxembourg et Pays-Bas) n'ont pas utilisé exactement les mêmes définitions reprises dans l'accord entre les partenaires sociaux. Toutefois, les dispositions en vigueur garantissent un niveau de protection équivalent.

Clause 4

La plupart des États membres ont mis en œuvre les deux principes essentiels de non-discrimination et de pro-rata temporis. En Espagne et en France, il n'existe pas de réglementation spécifique établissant le principe de la non-discrimination dans la législation nationale. Les réglementations en question montrent toutefois qu'en ce qui concerne les conditions de travail principales, les travailleurs à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les travailleurs à temps plein. En France, les nombreuses réglementations du code du travail disposent que, pour les conditions de travail principales, les travailleurs à temps partiel ont les mêmes droits que les travailleurs à temps plein. Cela s'applique également au principe du pro-rata temporis. En Grèce et au Portugal, le principe du pro-rata temporis n'est mentionné explicitement qu'en ce qui concerne la rétribution.

Plusieurs États membres (Belgique, Danemark, Grèce et Irlande) ont profité de la possibilité offerte par la clause 4 de subordonner l'accès à des conditions d'emploi particulières à une période d'ancienneté, une durée de travail ou des conditions de salaire, lorsque des raisons objectives le justifient.

Clause 5

Malgré la nature de cette clause, les États membres ont adopté toute une série de mesures juridiques et autres pour y satisfaire. En Allemagne, en Belgique et en France des mesures juridiques ont été prises pour identifier et éliminer les obstacles au travail à temps partiel et pour faciliter le passage des travailleurs entre temps plein et temps partiel. Au Danemark, des dispositions existent dans les conventions collectives. Au Royaume-Uni, la loi d'application est accompagnée d'un guide de bonnes pratiques. L'Irlande a adopté le même mécanisme, aux termes duquel la commission des relations de travail préparera un code de bonnes pratiques pour traiter la question des travailleurs à temps plein transférés à temps partiel et vice versa. La Belgique a mis en place un système spécifique de crédit-temps offrant une interruption de carrière d'un an ou un congé spécial ainsi que le droit à une réduction des heures de travail. La procédure prévue à la clause 5 de l'accord-cadre, relative à la fourniture d'informations sur les postes à temps partiel et à temps plein, a été transposée en Allemagne, en Belgique, au Danemark, en Espagne, aux Pays-Bas, au Portugal et en Suède.