

Temps partiel et temps partiel contraint : des inflexions possibles pour un cadre rénové

OCTOBRE 2024

2024-022R

• **ANNEXES**

Antoine
Magnier

Louis-Charles
Viossat

Membres de l'Inspection générale
des affaires sociales



Suivez-nous sur LinkedIn

PROPOSITION

SOMMAIRE

ANNEXE 1 : LES PRINCIPALES DONNEES ET ETUDES STATISTIQUES CONCERNANT L'EMPLOI A TEMPS PARTIEL EN FRANCE	3
ANNEXE 2 : LE CADRE JURIDIQUE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET DU TEMPS PARTIEL CONTRAINT	178
ANNEXE 3 : LES ACCORDS CONVENTIONNELS EN MATIERE DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET DE TEMPS PARTIEL CONTRAINT	232
ANNEXE 4 : LA SITUATION DE SIX BRANCHES FORTEMENT UTILISATRICES DE TEMPS PARTIEL ET DE TEMPS PARTIEL CONTRAINT	252
ANNEXE 5 : LE ROLE DES POLITIQUES D'EMPLOI ET DE FORMATION, DU SYSTEME SOCIO-FISCAL ET DES DONNEURS D'ORDRE SUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL ET A TEMPS PARTIEL CONTRAINT	399
ANNEXE 6 : ECLAIRAGE INTERNATIONAL SUR LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS PARTIEL CONTRAINT	438
ANNEXE 7 : METHODOLOGIE	486

ANNEXE 1 : Les principales données et études statistiques concernant l'emploi à temps partiel en France

ANNEXE 1 :..... LES PRINCIPALES DONNEES ET ETUDES STATISTIQUES CONCERNANT L'EMPLOI A TEMPS PARTIEL EN FRANCE.....3

1 CONCERNANT UN SALARIE SUR SIX EN FRANCE, PRINCIPALEMENT DES FEMMES, LE TEMPS PARTIEL S'EST NETTEMENT REPLIE DEPUIS 2017, MAIS AVEC UNE DUREE HEBDOMADAIRE TRES STABLE DEPUIS DIX ANS 8

1.1	UN CONTEXTE DE MUTATIONS DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DE PROGRESSION IMPORTANTE DE L'EMPLOI A TEMPS PARTIEL DANS LES PAYS AVANCES DEPUIS LES ANNEES 1970	8
1.2	UNE PROPORTION D'UN PEU PLUS D'UN SALARIE SUR SIX QUI TRAVAILLE A TEMPS PARTIEL EN FRANCE EN 2023, DONT 78 % DE FEMMES ET 50 % D'EMPLOYES	9
1.2.1	17,4 % des salariés à temps partiel dans leur emploi principal en 2023	9
1.2.2	Une très forte progression du temps partiel sur le long terme, malgré un recul significatif au cours des toutes dernières années.....	12
1.2.3	Une réalité qui concerne principalement les femmes.....	13
1.2.4	Une prédominance des employés parmi les salariés à temps partiel.....	17
1.3	UN NET REPLI DU TEMPS PARTIEL EN FRANCE DEPUIS 2017 QUI CONCERNE ESSENTIELLEMENT LES FEMMES	18
1.4	UNE DUREE HEBDOMADAIRE MOYENNE DE TRAVAIL DE 23 H POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL EN 2023 QUI A TRES PEU VARIE SUR LA PERIODE RECENTE, AVEC UNE QUOTITE DE TRAVAIL PARTICULIEREMENT FAIBLE POUR CERTAINS	22

2 4 % DES SALARIES SONT DANS DES SITUATIONS DE TEMPS PARTIEL « CONTRAINT » EN 2023, UN CHIFFRE EN NET RECU DEPUIS 2017 EN LIEN AVEC LA FORTE AMELIORATION DU MARCHE DU TRAVAIL 26

2.1	LES INDICATEURS STATISTIQUES DE TEMPS PARTIEL « CONTRAINT » ET D'EMPLOI A TEMPS PARTIEL EN « SOUS-EMPLOI », AVEC LEURS LIMITES	27
2.1.1	Des indicateurs de temps partiel « contraint » dont la définition et la mesure ont varié à plusieurs reprises ce qui complique l'appréciation des évolutions dans le temps	27
2.1.2	Des indicateurs d'emploi à temps partiel correspondant à des situations de « sous-emploi » qui sont disponibles sur plus longue période.....	29
2.2	LES SALARIES A TEMPS PARTIEL CONTRAINT ET CEUX EN SOUS-EMPLOI : UN PEU PLUS DE 4 % DES SALARIES RESPECTIVEMENT ET DEUX POPULATIONS QUI COÏNCIDENT LARGEMENT MAIS PAS COMPLETEMENT	32
2.3	UN RECU PRONONCE DU TEMPS PARTIEL CONTRAINT ET DU SOUS-EMPLOI A TEMPS PARTIEL DEPUIS 2017 QUI EXPLIQUE L'ESSENTIEL DU REPLI DU TEMPS PARTIEL SUR LA PERIODE RECENTE	33
2.4	DES MOTIFS D'EMPLOI A TEMPS PARTIEL INVOQUES PAR LES SALARIES QUI VARIENT FORTEMENT SELON LE SEXE, L'AGE ET LE NIVEAU DE DIPLOME.....	36
2.5	UNE PART ELEVEE DE SALARIES PEU DIPLOMES PARMI LES SALARIES A TEMPS PARTIEL CONTRAINT	41
2.6	UNE PROPORTION RELATIVEMENT ELEVEE DE SALARIES A TEMPS PARTIEL CONTRAINT QUI VIVENT SEULS OU SONT CHEFS D'UNE FAMILLE MONOPARENTALE	43
2.7	UN TEMPS PARTIEL PLUS FREQUENT ET PLUS SOUVENT CONTRAINT POUR LES FEMMES ET LES HOMMES IMMIGRES	45

3 LA FREQUENCE DU TEMPS PARTIEL ET DU TEMPS PARTIEL CONTRAINT EST TRES VARIABLE SELON LES SECTEURS, AVEC UNE FORTE CONCENTRATION SUR CERTAINS METIERS 46

3.1	UNE FREQUENCE DU TEMPS PARTIEL ET DU TEMPS PARTIEL CONTRAINT TRES VARIABLE SELON LES SECTEURS D'ACTIVITE ECONOMIQUE	46
3.2	UNE PART DU TEMPS PARTIEL PLUS ELEVEE DANS LE SECTEUR PUBLIC QUE DANS LE SECTEUR PRIVE, DU FAIT DE LA SITUATION DANS LES HOPITAUX PUBLICS ET SURTOUT DANS LES COLLECTIVITES TERRITORIALES	52
3.3	UN FORT RECOURS AU TEMPS PARTIEL DANS LES ENTREPRISES DE PETITE TAILLE, AVEC DES SITUATIONS DE TEMPS PARTIEL CONTRAINT PLUS FREQUENTES	53
3.4	UNE CONCENTRATION DU TEMPS PARTIEL ET DU SOUS-EMPLOI SUR CERTAINS METIERS DE SERVICE OCCUPES MAJORITAIREMENT PAR DES SALARIEES PEU QUALIFIEES	54
3.5	UN SALARIE A TEMPS PARTIEL SUR SEPT OCCUPE PLUSIEURS EMPLOIS, UN SUR SIX PARMI CEUX A TEMPS PARTIEL CONTRAINT	60
3.6	UNE FREQUENCE TRES ELEVEE DU TEMPS PARTIEL DANS CERTAINES BRANCHES PROFESSIONNELLES	63
3.7	UNE PART DU TEMPS PARTIEL DANS L'EMPLOI SALARIE QUI VARIE SELON LES REGIONS ET TRES SENSIBLEMENT SELON LES DEPARTEMENTS	75

4 LES SALARIES A TEMPS PARTIEL CONTRAINT SONT PLUS SOUVENT EXPOSES A DES CONDITIONS D'EMPLOI PRECAIRES ET DES HORAIRES ATYPIQUES CONTRAIGNANT 79

4.1	UNE DUREE DU TRAVAIL ET UNE ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LA SEMAINE QUI VARIENT NETTEMENT SELON LES SECTEURS	79
4.2	DES CONDITIONS D'EMPLOI GLOBALEMENT PLUS PRECAIRES POUR LES PERSONNES A TEMPS PARTIEL CONTRAINT	82
4.3	DES SALARIES A TEMPS PARTIEL CONTRAINTS PLUS SOUVENT EXPOSES A DES HORAIRES VARIABLES D'UNE SEMAINE SUR L'AUTRE, A UN TRAVAIL REGULIER LE SAMEDI ET A DE LONGUES INTERRUPTIONS D'ACTIVITE DANS LA JOURNEE	85

5 LES SALARIES A TEMPS PARTIEL CONTRAINT ONT GENERALEMENT DES NIVEAUX DE SALAIRE ET DE REVENU SALARIAL COMPARATIVEMENT BAS, UNE PARTIE D'ENTRE EUX EST EXPOSEE A UN FORT RISQUE DE PAUVRETE MONETAIRE.....91

5.1	DES NIVEAUX DE SALAIRES ET DE REVENUS SALARIAUX GLOBALEMENT PLUS FAIBLES POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL	91
5.2	PRES DE LA MOITIE DES SALARIES A TEMPS PARTIEL CONTRAINT REMUNERES AU VOISINAGE AU SMIC EN MOYENNE DE 2021 A 2023.....	94
5.3	UNE « PENALITE SALARIALE » QUI SEMBLE SIGNIFICATIVE POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL EN FRANCE, D'AUTANT PLUS MARQUEE POUR CEUX A TEMPS PARTIEL CONTRAINT	98
5.4	UN VOLUME D'HEURES COMPLEMENTAIRES EFFECTUEES GLOBALEMENT LIMITE, MAIS VARIABLE SELON LES SALARIES..100	
5.4.1	<i>Une proportion conséquente de salariés à temps partiel qui font des heures complémentaires chaque année, avec un nombre annuel moyen d'heures complémentaires modeste.....</i>	100
5.4.2	<i>Des évolutions du recours global aux heures complémentaires difficiles à apprécier sur longue période</i>	102
5.4.3	<i>Un nombre d'heures complémentaires très variable selon les salariés à temps partiel, une pratique significative concentrée sur une partie modeste d'entre eux</i>	102
5.5	UNE FORTE EXPOSITION DES SALARIES A TEMPS PARTIEL FAIBLEMENT REMUNERES AU RISQUE DE PAUVRETE MONETAIRE, EN PARTICULIER POUR CEUX A FAIBLE QUOTITE DE TEMPS PARTIEL ET CEUX A TEMPS PARTIEL CONTRAINT	107

6 PARMI LES BRANCHES LES PLUS UTILISATRICES DE TEMPS PARTIEL, CERTAINES Y RECOURENT TRES FORTEMENT, AVEC DES SALARIES FREQUEMMENT A TEMPS PARTIEL CONTRAINT ET EXPOSES LE PLUS SOUVENT A DES CONDITIONS D'EMPLOI DEFAVORABLES 115

6.1	PARMI LES BRANCHES TRES UTILISATRICES DE TEMPS PARTIEL, DES PARTS DU TEMPS PARTIEL CONTRAINT ET DE SOUS-EMPLOI COMPARATIVEMENT ELEVEES DANS LA PROPRIETE ET LA RESTAURATION RAPIDE	116
6.2	UNE DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL COURTE DANS LES SIX BRANCHES ETUDIEES, AVEC DES SITUATIONS FREQUENTES DE MULTI-ACTIVITE ET UN DEGRE ELEVE DE ROTATION DES CONTRATS DANS LA BRANCHE DE LA PROPRIETE	124

7 LES SITUATIONS D'EMPLOI A TEMPS PARTIEL SONT PLUS OU MOINS DURABLES ET VALORISANTES DANS LES CARRIERES SELON LES SALARIES, EN LIEN POUR PARTIE AVEC LA DIVERSITE DES PUBLICS CONSIDERES 136

7.1	UN TAUX DE PASSAGE A UN AN DU TEMPS PARTIEL AU TEMPS COMPLET PLUTOT BAS ET DES TRAJECTOIRES PLUS PRECAIRES POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL CONTRAINT	136
7.2	UNE DIVERSITE DES TRAJECTOIRES QUI REFLETE DES SITUATIONS TRES VARIEES PARMI LES SALARIES A TEMPS PARTIEL, AVEC CERTAINES CATEGORIES TRES SPECIFIQUES	139
7.2.1	<i>Des demandeurs d'emploi en activité réduite fréquemment en emploi à temps partiel et pour partie en situation de « sous-emploi »</i>	140
7.2.2	<i>D'autres publics spécifiques parmi les salariés à temps partiel, peu concernés par le temps partiel contraint stricto sensu</i>	143
7.3	LE FORT EFFET DES MATERNITES SUR LA PREDOMINANCE DU TEMPS PARTIEL FEMININ ET PLUS LARGEMENT SUR LES ECARTS DE REVENUS SALARIAUX ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	146
7.4	DES MECANISMES QUI PERMETTENT DE LIMITER LES DIFFERENCES DE RETRAITES ENTRE LES SALARIES A TEMPS PARTIEL ET CEUX A TEMPS COMPLET, DE MANIERE DIFFERENCIEE SELON LES SITUATIONS DES SALARIES DU SECTEUR PRIVE	148

8 LA FRANCE SE DISTINGUE EN EUROPE PAR UN RECOURS AU TEMPS PARTIEL RELATIVEMENT MODESTE, UNE DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL ELEVEE ET UNE PART DE SOUS-EMPLOI IMPORTANTE 150

8.1	UNE PART DU TEMPS PARTIEL EN FRANCE INTERMEDIAIRE PARMI LES PAYS DE L'UNION EUROPEENNE, MAIS NETTEMENT MOINS ELEVEE QUE POUR CEUX DE LA ZONE EURO PRIS DANS LEUR ENSEMBLE.....	150
8.2	DES EVOLUTIONS RECENTES DE LA PART DES EMPLOIS A TEMPS PARTIEL DANS LES PAYS EUROPEENS DIFFICILES A APPRECIER A PARTIR DES DONNEES D'EUROSTAT, MAIS SEMBLE-T-IL ASSEZ VARIABLES SELON LES PAYS	157
8.3	UNE DUREE HEBDOMADAIRE HABITUELLE MOYENNE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL EN FRANCE NETTEMENT PLUS ELEVEE QUE LA MOYENNE EUROPEENNE	160
8.4	UNE COMPARABILITE DES DONNEES DE TEMPS PARTIEL « CONTRAINT » ENTRE PAYS EUROPEENS QUI N'EST PAS ASSUREE	162
8.5	UN TAUX DE SOUS-EMPLOI A TEMPS PARTIEL EN FRANCE QUI APPARAIT COMPARATIVEMENT ELEVEE EN EUROPE, MAIS EN RAPPORT AVEC LE DEGRE COMPARATIVEMENT FAIBLE D'UTILISATION GLOBALE DE LA MAIN D'ŒUVRE	166
8.6	UN TAUX DE PAUVRETE DES PERSONNES A TEMPS PARTIEL EN FRANCE QUI SEMBLE COMPARATIVEMENT ELEVE EN EUROPE	169

9 UNE RECHERCHE ORIGINALE QUI MET EN EVIDENCE DES EFFETS NEGATIFS DU PLANCHER DE 24 HEURES SUR L'EMPLOI ET LE NOMBRE D'HEURES TRAVAILLEES DANS LES ENTREPRISES LES PLUS TOUCHEES PAR CELUI-CI ET QUI SUGGERE UN EFFET GLOBAL A MOYEN TERME NEGATIF SUR L'EMPLOI, AU DETRIMENT DE LA SITUATION RELATIVE DES FEMMES 170

9.1	LA DEMARCHE ET LES PRINCIPAUX RESULTATS DE LA RECHERCHE.....	171
9.1.1	<i>Des constats qui montrent un recul marqué de 2014 à 2017 du nombre de postes à temps partiel avec une durée inférieure à 24 heures, davantage occupés par les femmes, avec pour contrepartie une augmentation des postes à temps complet, principalement occupés par les hommes</i>	171
9.1.2	<i>Une « évaluation d'impact causal » qui montre des effets directs de réduction de l'emploi et des heures travaillées assez conséquents en moyenne dans les entreprises plus directement touchées par la réforme comparativement aux évolutions observées pour les autres entreprises</i>	172
9.1.3	<i>La mise en évidence d'effets de rétroaction conséquents entre les entreprises les plus directement touchées par la réforme et celles moins directement touchées, favorables à l'activité et l'emploi des secondes.....</i>	174
9.1.4	<i>Une modélisation originale des effets de la réforme qui suggère que l'adoption du plancher de 24 heures aurait des effets à moyen-long terme négatifs sur l'emploi dans l'ensemble des branches n'ayant pas dérogé à celui-ci, avec des effets négatifs sur la situation relative des femmes</i>	174
9.2	ELEMENTS D'APPRECIATION SUR LA RECHERCHE CONDUITE ET LES ENSEIGNEMENTS A EN TIRER POUR LES POLITIQUES PUBLIQUES	175

Cette annexe offre une présentation et une synthèse des principales données et études statistiques disponibles sur le développement et les caractéristiques de l'emploi à temps partiel en France, avec une attention particulière pour les situations d'emploi à temps partiel en rapport avec la notion d'emploi à temps partiel « subi » ou « contraint » (Cf. la partie 2 *infra* pour des explications sur la terminologie employée dans cette annexe) objet de la présente mission, ainsi que des éléments permettant d'apprécier la situation de notre pays en matière de temps partiel parmi celles des autres pays de l'Union européenne.

Elle s'appuie principalement sur des données et études diffusées par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère en charge du travail (DARES) sur la France, des données et études diffusées par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et l'Office des statistiques de l'Union européenne (Eurostat) aux niveaux international et européen, ainsi que sur certains travaux académiques menés par des chercheurs français ou étrangers. Pour cette annexe, la mission a pu bénéficier grandement de productions statistiques originales mises à sa disposition, à sa demande, par la DARES¹ et par l'Insee, ainsi que d'un appui apporté par le pôle d'analyse des données (« pôle data ») de l'IGAS.

Les éléments de constat et d'analyse dressés par la mission sont regroupés dans neuf parties distinctes qui abordent respectivement :

- Les grandes caractéristiques de l'emploi à temps partiel en France, s'agissant notamment de son développement, des caractéristiques des salariés concernés et des quotités de travail à temps partiel (partie 1) ;
- Les principaux indicateurs statistiques produits en lien avec la notion de temps partiel « subi » - avec une focalisation sur les indicateurs de temps partiel « contraint » et les situations de « sous-emploi » à temps partiel - les caractéristiques des salariés concernés et, plus largement, les différentes raisons qui amènent une partie des salariés à travailler à temps partiel (partie 2) ;
- Le développement du temps partiel, du temps partiel « contraint » et du « sous-emploi » en France selon les secteurs d'activité économique, les métiers et les branches professionnelles, ainsi que les aspects territoriaux du temps partiel (partie 3) ;
- Les différents modes d'organisation du temps partiel, les conditions d'emploi des salariés à temps partiel en France, ainsi que les horaires et les conditions de travail auxquels ils sont soumis (partie 4) ;
- La rémunération des salariés à temps partiel, les heures complémentaires et les risques de pauvreté monétaire auxquels sont exposés les salariés à temps partiel en France, notamment ceux à temps partiel « contraint » (partie 5).

¹ La DARES a notamment fourni à la mission une actualisation pour l'année 2023 des statistiques contenues dans les deux publications suivantes qui ont fourni un état des lieux d'ensemble synthétique et plus détaillé de l'emploi à temps partiel pour l'année 2011 : Mathilde Pak, « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est « choisi » ou « subi » », DARES Analyses N°5, janvier 2013 ; Mathilde Pak (avec la collaboration de Sandra Zilloniz), « Le travail à temps partiel », Synthèses Stat N°04, juin 2013.

- Les principaux aspects du temps partiel propres à plusieurs branches professionnelles ou secteurs d'activité qui recourent très fortement aux emplois à temps partiel (partie 6).
- Des éléments de constat sur les trajectoires professionnelles des salariés à temps partiel, la diversité des situations et certains publics particuliers qu'ils recouvrent en partie (partie 7) ;
- Une mise en perspective des principaux aspects du temps partiel en France parmi les pays de l'Union européenne à l'aide de données harmonisées produites par Eurostat (partie 8) ;
- Les principaux enseignements d'un travail de recherche récent qui a procédé à une « évaluation d'impact » des effets de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 (partie 9)².

En France comme dans les autres pays avancés, les emplois à temps partiel, comme d'autres formes « particulières » d'emploi, offrent aux entreprises un surcroît de flexibilité dans la gestion de leur main d'œuvre. L'existence d'emplois à temps partiel résulte de la rencontre d'une demande de main d'œuvre à temps partiel des entreprises, découlant de leurs contraintes ou choix d'organisation en matière notamment de temps de travail, d'une part, et d'une offre de travail à temps partiel des travailleurs qui tient à leurs contraintes de disponibilité, d'organisation ou à leurs préférences personnelles, ainsi qu'au manque d'alternatives plus favorables sur le marché du travail pour certains d'entre eux, d'autre part.

Les principaux constats dressés dans cette annexe, comme dans les principales études et recherches existantes sur l'emploi à temps partiel en France et à l'étranger, montrent que les caractéristiques des emplois à temps partiel ainsi que celles des salariés qui les occupent présentent une très grande hétérogénéité.

² Pauline Carry, « The effects of the legal minimum working time on workers, firms and the labor market », document de travail, janvier 2024 (accessible sur Internet à l'adresse suivante : https://drive.google.com/file/d/1xz-MerkI1pnNxaCWmJ_XfkjSo8YubQj0/view?usp=sharing)

1 Concernant un salarié sur six en France, principalement des femmes, le temps partiel s'est nettement replié depuis 2017, mais avec une durée hebdomadaire très stable depuis dix ans

1.1 Un contexte de mutations de l'organisation du travail et de progression importante de l'emploi à temps partiel dans les pays avancés depuis les années 1970

L'emploi à temps partiel s'est considérablement développé dans les pays avancés au cours des quatre à cinq dernières décennies. Ce développement a été concomitant à, et résulte pour partie de différentes tendances ayant affecté les économies et les sociétés de ces pays, dont en particulier la tertiarisation des économies et l'accroissement tendanciel de la participation des femmes au marché du travail, notamment de celles ayant des enfants, dans un contexte d'évolutions faibles ou limitées du partage des tâches domestiques entre les femmes et les hommes dans la plupart des pays³.

Ce développement de l'emploi à temps partiel est également à relier plus spécifiquement à différents facteurs, dont :

- La mise en œuvre de différentes politiques de l'emploi visant à accroître l'activité de différents publics traditionnellement éloignés de l'emploi, dont les femmes avec des enfants en bas âge, les jeunes, les personnes ayant des problèmes de santé ou en situation de handicap et les travailleurs âgés, et, dans certains pays, à lutter contre l'émergence et la persistance d'un chômage de masse : mesures de reconnaissance juridique du temps partiel, mesures visant à garantir des salaires et des conditions d'emploi comparables entre salariés à temps partiel et salariés à temps plein, mesures facilitant les transitions entre temps plein et temps partiel en fonction de l'évolution de la situation des personnes, mesures de subventionnement des emplois à temps partiel, assouplissements des restrictions qui pesaient sur les bénéficiaires de prestations chômage, d'invalidité ou d'aide sociale et qui limitaient les possibilités de conjuguer activité réduite (dont le temps partiel) et bénéfice de prestations sociales, développement de « politiques actives du marché du travail » visant à réinsérer en emploi les personnes au chômage ou inactives via le cas échéant des emplois aidés à temps partiel, mise en place de congés parentaux accessibles aux personnes à temps partiel...⁴ ;
- Une intensification de la concurrence sur le marché des biens et services, le développement de la mondialisation et des évolutions technologiques induisant une fragmentation des

³ Voir en particulier le chapitre 4 des Perspectives de l'emploi de l'OCDE de 2010 (« Le travail à temps partiel : une bonne option ») pour une analyse transversale approfondie des évolutions de l'emploi à temps partiel dans les pays avancés. Voir également l'article suivant pour une présentation des grandes tendances du marché du travail français sur longue période : Olivier Marchand et Claude Minni, « Les grandes transformations du marché du travail en France depuis le début des années 1960 », Economie et Statistique N°510-511-512, décembre 2019. Voir également l'annexe 6 sur les aspects internationaux.

⁴ Voir l'étude de l'OCDE de 2010 précitée.

processus de production - avec notamment la montée de la sous-traitance - et poussant les entreprises à rechercher une plus grande flexibilité dans la gestion de la main d'œuvre et l'organisation du temps de travail. A cet égard, la progression de l'emploi à temps partiel s'inscrit dans un contexte plus large de développement de « nouvelles formes d'emploi », notamment de contrats temporaires de courte durée et de nouvelles formes de travail indépendant et de pluriactivité, souvent précaires, induit par les transformations des modes d'organisation des entreprises et des systèmes sociaux, le développement récent des technologies de l'information et favorisé pour partie par l'affaiblissement du rôle des syndicats dans de nombreux pays⁵.

Les études existantes menées au niveau international tendent à montrer que les facteurs expliquant le développement du temps partiel observé depuis les années 1980 sont en grande partie liés à l'offre de main d'œuvre des travailleurs, plus qu'à des facteurs liés à la demande de main d'œuvre des entreprises. Dans une large mesure, le développement de l'emploi à temps partiel a accompagné l'augmentation de la participation de la population au marché du travail - à savoir l'élévation des taux d'activité - sans peser sur l'emploi à temps complet⁶.

Les études disponibles montrent en outre que le développement important du temps partiel au cours des dernières décennies a contribué de manière importante en moyenne à la poursuite de la baisse séculaire tendancielle de la durée annuelle moyenne du travail par personne employée dans la quasi-totalité des pays avancés, dans des proportions toutefois variables selon les pays⁷.

1.2 Une proportion d'un peu plus d'un salarié sur six qui travaille à temps partiel en France en 2023, dont 78 % de femmes et 50 % d'employés

1.2.1 17,4 % des salariés à temps partiel dans leur emploi principal en 2023

Selon les estimations de l'Insee et de la DARES fondées sur les résultats de l'enquête Emploi de l'Insee (encadré 1), 17,4 % des salariés hors apprentis en France (hors Mayotte) – soit 4,2 millions

⁵ Voir en particulier le rapport suivant de l'Organisation internationale du travail (OIT) pour une présentation et une analyse assez récente du développement de ces nouvelles formes d'emploi au niveau international : OIT, *Non-standard employment around the world – Understanding challenges, shaping prospects*, novembre 2016 ; ainsi que le rapport suivant du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) : COE, *L'évolution des formes d'emploi*, avril 2014.

⁶ Voir en particulier l'étude de l'OCDE de 2010 précitée et l'étude suivante de la Banque centrale européenne portant sur la situation des pays de l'Union européenne : Hielke Buddelmeyer, Gilles Mourre et Melanie Ward, « Why do Europeans work part-time ? A Cross-country panel analysis », document de travail de la Banque centrale européenne N°872, février 2008.

⁷ Voir en particulier l'étude très récente du Fonds monétaire international (FMI) : Diva Astinova, Romain Duval, Niels-Jakob H. Hansen, Ben Park, Ippei Shibata, and Frederik Toscani, « Dissecting the decline in average hours worked in Europe », document de travail du FMI N°WP/24/2, janvier 2024 ; l'étude plus ancienne suivante de l'Insee : Gérard Bouvier et Fatoumata Diallo, « Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde », Insee Première N° 1273, janvier 2010 ; et l'étude suivante de la DARES pour une évaluation de la contribution du développement du temps partiel à la baisse de durée annuelle effective moyenne du travail en France depuis 1975 : Charles Raffin et Hatice Yildiz, « Depuis 1975, le temps de travail annuel a baissé de 350 heures, mais avec des horaires moins réguliers et plus contrôlés », dans l'ouvrage : *France, portrait social - Edition 2019*, Insee Références, novembre 2019.

de salariés représentant près d'un salarié sur six - ont travaillé à temps partiel dans leur emploi principal en 2023⁸.

Encadré 1 : Les principaux indicateurs statistiques de mesure de l'emploi à temps partiel en France et dans les pays de l'Union européenne

Dans l'ensemble des pays avancés, les mesures statistiques de référence de l'emploi et de l'emploi à temps partiel en particulier se fondent sur des enquêtes statistiques de grande envergure auprès des ménages qui permettent de mesurer les concepts d'activité, de chômage et d'emploi qui sont définis par le Bureau international du Travail (BIT), telles les enquêtes harmonisées sur la force de travail (« Labor Force Survey », LFS) dans les pays de l'Union européenne (UE), dont en particulier l'enquête Emploi de l'Insee qui vise à observer le marché du travail de manière structurelle et conjoncturelle en France.

Pour la France, l'enquête Emploi en continu de l'Insee est de fait la seule source permettant de mesurer les concepts d'activité, de chômage, d'emploi définis par le BIT, conformément aux normes retenues pour les enquêtes « LFS ». Les personnes répondant à cette enquête décrivent, à travers de nombreuses questions factuelles, leur situation sur le marché du travail au cours d'une semaine donnée, dite « de référence ». Le champ de l'enquête est constitué des personnes de 15 ans ou plus résidant en France hors Mayotte⁹ dans un « logement ordinaire » (ce qui exclut les communautés : foyers, hôpitaux, prisons, etc.). Près de 90 000 personnes répondent à l'enquête chaque trimestre. Tous les 10 ans environ, l'enquête Emploi est renouvelée pour faire évoluer son questionnaire ou introduire des innovations méthodologiques¹⁰.

Dans les enquêtes harmonisées LFS mises en œuvre dans les pays de l'UE et dans l'enquête Emploi de l'Insee en particulier, une personne en emploi est considérée comme occupant un emploi à temps partiel, sur la base d'un questionnement relatif au nombre d'heures habituellement travaillées dans son emploi principal, la personne étant invitée à auto-évaluer si elle est à temps complet ou à temps partiel dans cet emploi principal¹¹.

Les principales évolutions qu'a connues l'enquête Emploi de l'Insee ont été les suivantes :

- à partir de 2003, d'annuelle, l'enquête Emploi en métropole est devenue continue : elle est réalisée sur toutes les semaines de l'année ;
- en 2009, son échantillon a progressivement été augmenté de 50 % ;
- en 2013, le questionnaire de l'enquête a été refondu, pour en faciliter la passation, notamment au téléphone, améliorer la codification des variables de profession et de diplôme, enrichir la connaissance du marché du travail avec l'introduction de nouvelles questions et se conformer aux orientations d'Eurostat sur certains indicateurs (formation, halo autour du chômage) ;

⁸ Selon l'Insee, parmi l'ensemble des 28,6 millions de personnes en emploi (salariées et non salariées) en 2023, près de 5,0 millions - soit 17,4 % d'entre elles également - étaient à temps partiel dans leur emploi principal. Selon les dernières données trimestrielles diffusées par l'Insee, la part du temps partiel parmi l'ensemble des personnes en emploi (salariées et non salariées) s'est redressée progressivement au cours des derniers trimestres : elle s'est établie à 17,5 % au 4^{ème} trimestre 2023 et au 1^{er} trimestre 2024 et à 17,6 % au 2^{ème} trimestre 2024, après un point bas à 17,1 % au 4^{ème} trimestre 2022.

⁹ Depuis 2014, quatre départements d'Outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion) sont couverts par l'enquête Emploi en continu. À Mayotte, une enquête annuelle est réalisée depuis 2013.

¹⁰ Voir le document suivant accessible sur le site Internet de l'Insee pour une présentation des principales caractéristiques de l'enquête Emploi : « Enquête Emploi - Enquête sur l'emploi, le chômage et l'inactivité – Méthodologie », août 2023.

¹¹ Une troisième modalité de réponse « Sans objet, non concerné », différente du « temps complet » et du « temps partiel » est possible pour les personnes qui travaillent à leur compte, les gérants de société ou chefs d'entreprise salariés ainsi que les personnes qui travaillent, sans être rémunérées, avec un membre de leur famille, lorsque celles-ci peinent à se classer parmi les personnes à temps complet ou à temps partiel ou lorsqu'elles estiment que ce classement ne s'applique pas à eux.

- à partir de 2014, les DOM (hors Mayotte) ont intégré le processus de l'enquête Emploi en continu ;
- en 2021, l'enquête a été rénovée pour notamment mettre en conformité son questionnaire avec le nouveau règlement européen qui l'encadre et moderniser son protocole en proposant Internet comme mode de réponse supplémentaire en ré-interrogation.

Certaines de ces évolutions, notamment les rénovations de l'enquête en 2013¹² et en 2021, ont affecté certains aspects de la mesure de l'activité, de l'emploi - notamment de l'emploi à temps partiel et/ou de certaines de ses composantes – et du chômage, induisant des ruptures statistiques sur certains des principaux indicateurs¹³.

Pour fournir des indicateurs présentant une cohérence dans le temps, l'Insee et la DARES produisent des indicateurs en séries longues d'activité, d'emploi et de chômage (Insee)¹⁴, ainsi que d'emploi à temps partiel (Insee et DARES)¹⁵, sur la base de rétropolations visant à rendre les données passées cohérentes avec celles fournies par l'enquête Emploi depuis sa dernière refonte¹⁶.

¹² Voir les notes accessibles sur le site Internet de l'Insee à l'adresse suivante pour une présentation des principaux aspects de la rénovation de l'enquête en 2013 et leurs effets estimés sur les principaux indicateurs du marché du travail : [Documentation sur la méthodologie – Enquête emploi en continu 2013 | Insee](#)

¹³ Voir les deux articles suivants pour des présentations synthétiques de la refonte de l'enquête Emploi de 2021 et de ses principaux effets : Insee, « L'enquête Emploi se rénove en 2021 : des raisons de sa refonte aux impacts sur la mesure de l'emploi et du chômage », Insee Analyses n° 65, juin 2021 ; François Guillaumat-Tailliet et Chloé Tavan, « Une nouvelle enquête Emploi en 2021 - Entre impératif européen et volonté de modernisation », Courrier des statistiques N°6-2021, juin 2021 ; ainsi que la publication suivante pour une présentation détaillée : Insee, Département de l'emploi et des revenus d'activité, « La refonte de l'enquête Emploi (2017-2021), Document de travail, N°2023-22, octobre 2023.

¹⁴ Les séries longues diffusées par l'Insee portent sur la population totale, la population active, l'emploi, les caractéristiques des emplois (dont certains indicateurs relatifs à la durée du travail, avec la distinction temps complet et temps partiel), le chômage et le halo autour du chômage. Ces données portent sur la France hors Mayotte et celles relatives à l'emploi portent sur les personnes en emploi (salariées et non salariées) ([Emploi en 2023 – Activité, emploi et chômage en 2023 et en séries longues | Insee](#).)

¹⁵ Les séries longues relatives à l'emploi à temps partiel diffusées par la DARES portent sur les personnes occupant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage ; ces données portent sur la France métropolitaine exclusivement avant 2013, la France hors Mayotte et/ou la France métropolitaine à compter de 2014 ([Le temps partiel | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)). Voir en particulier la note méthodologique suivante : « Rétropolation des séries sur le temps partiel suite à la rénovation de l'enquête Emploi de 2021 ».

¹⁶ L'Insee et la DARES diffusent en outre chaque année des données complémentaires sur l'emploi à temps partiel et certaines de ses caractéristiques dans le cadre de certaines fiches thématiques, dont l'une sur le temps partiel, de leur ouvrage annuel sur l'emploi, le chômage et les revenus du travail. Cf. la dernière édition de cet ouvrage : *Emploi, chômage, revenus du travail – Edition 2024*, Insee Références, juillet 2024.

Pour estimer au mieux les ruptures induites par la rénovation de l'enquête Emploi de 2021, l'Insee a mené une opération méthodologique inédite, à savoir un « pilote » de la nouvelle enquête tout au long de l'année 2020 et au premier trimestre 2021. Ce pilote lui a permis d'estimer au plus vite, de manière précise et robuste, l'ampleur des ruptures statistiques induites par la rénovation sur les principaux indicateurs du marché du travail, et, en conséquence, de produire des séries rétropolées sans ruptures permettant de rendre compte au mieux des évolutions dans le temps du marché du travail. Sur la base des résultats de ce pilote, l'Insee a estimé que la rénovation de l'enquête a contribué à relever le niveau du taux d'emploi des 15 à 64 ans (à savoir la part des personnes de cette tranche d'âge en emploi) de 0,8 point et que celle-ci n'a pas affecté le taux de chômage global. Ce pilote a aussi révélé que la rénovation de l'enquête s'est traduite par une augmentation notable de la mesure de l'emploi à temps partiel des femmes de plus de 25 ans, en lien avec une plus grande intégration des congés parentaux dans l'emploi et vraisemblablement une meilleure identification des « petits boulots »¹⁷. Sur cette base, la DARES a estimé que la rénovation de l'enquête a conduit à rehausser la mesure de la part du temps partiel dans l'emploi salarié de 0,8 point (soit +239 000 en effectifs), se décomposant en 1,2 point pour les femmes (231 000 salariées) et 0,1 point pour les hommes (+ 8 000 salariés)¹⁸.

L'existence de ruptures statistiques induites par les évolutions de l'enquête Emploi sur la mesure des indicateurs d'emploi à temps partiel invite à s'appuyer essentiellement sur les séries longues produites par l'Insee et la DARES, qui reposent sur des rétropolations, pour apprécier les évolutions dans le temps du marché du travail sur longue période. Cette situation appelle également à considérer avec prudence les statistiques internationales d'emploi à temps partiel produites par l'OCDE et Eurostat (à partir des enquêtes LFS pour les pays de l'UE) qui reposent sur les données brutes des enquêtes menées annuellement dans les différents pays et qui sont affectées par des ruptures statistiques induites par les différentes évolutions importantes des différentes enquêtes (voir également l'encadré 6 dans la partie 8 *infra* pour les questions de comparabilité des données entre pays).

Cette annexe présente aussi d'autres indicateurs statistiques de mesure de l'emploi à temps partiel obtenues à partir d'autres enquêtes statistiques auprès des ménages menées en France et au niveau international (notamment l'enquête sur les conditions de travail en France de la DARES), certaines enquêtes auprès des entreprises (notamment les enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi (ACEMO) de la DARES, à savoir l'enquête ACEMO trimestrielle sur l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus et l'enquête ACEMO annuelle auprès des très petites entreprises (TPE) du secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs et activité extraterritoriales en France (hors Mayotte)) ainsi qu'à partir de données statistiques produites par l'Insee à partir principalement des déclarations sociales nominatives (DSN) pour le secteur privé (« Base Tous Salariés » (BTS) de l'Insee).

Source : Insee, DARES, mission

1.2.2 Une très forte progression du temps partiel sur le long terme, malgré un recul significatif au cours des toutes dernières années

En près de 50 ans, la part des salariés à temps partiel (dans leur emploi principal) a été multipliée par 2,5 (graphique 1). La part du travail à temps partiel a beaucoup augmenté dans les années 1980 et 1990, sous l'influence de différentes politiques publiques favorisant l'emploi à temps partiel, principalement des abattements de cotisations patronales favorisant directement ou indirectement son développement¹⁹. Cette part a diminué ensuite entre 1999 et 2002 à la suite

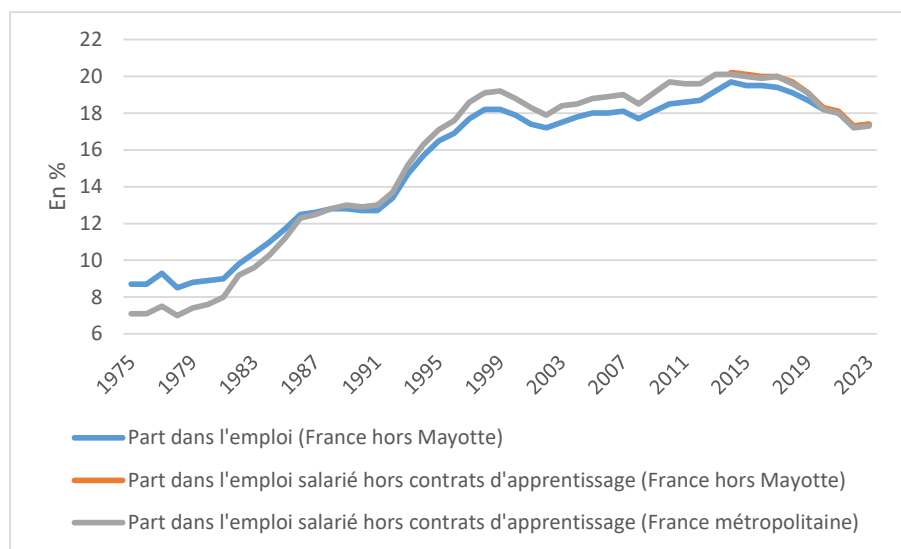
¹⁷ Voir l'annexe 1 du document de travail de l'Insee précité.

¹⁸ Voir la note méthodologique de la DARES précitée sur la rétropolation des séries sur le temps partiel.

¹⁹ Un abattement de cotisations patronales sur les emplois à temps partiel a été instauré dans le secteur privé à partir de 1992, avant d'être renforcé en 1993-1994. Les employeurs ont pu cumuler cet abattement avec

de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail²⁰. Puis elle a augmenté à nouveau modérément entre 2002 et 2014, avant de se replier nettement au cours des années récentes (graphique 1). La partie 1.3 qui suit apporte plus de précisions sur les évolutions récentes.

Graphique 1 : Parts de l'emploi à temps partiel dans l'ensemble de l'emploi et dans l'emploi salarié en France en %, 1975-2023



Source : Insee, DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus, vivant en logement ordinaire

Lecture : en 2023, 17,4 % des personnes en emploi sont à temps partiel (dans leur emploi principal) en France hors Mayotte

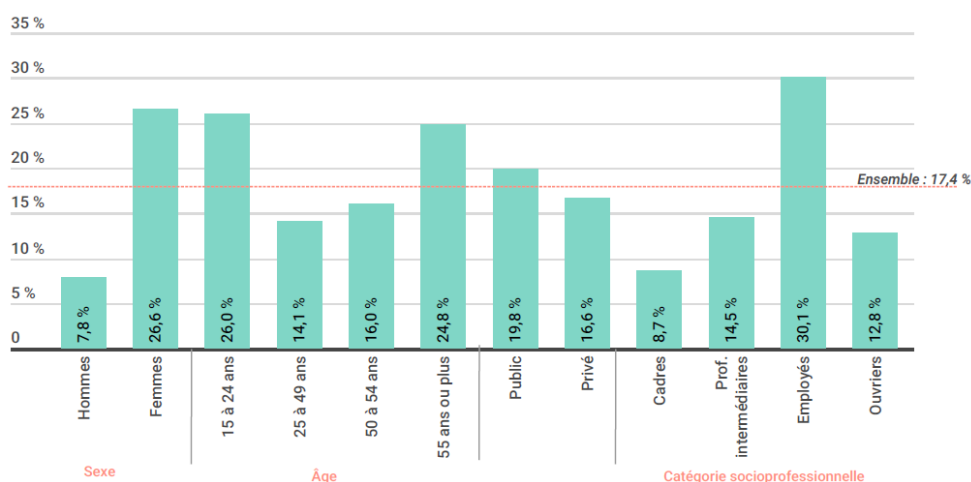
1.2.3 Une réalité qui concerne principalement les femmes

En France, comme dans la plupart des autres pays avancés, le temps partiel concerne surtout les femmes. En 2023, 77,9 % des salariés (hors apprentis) à temps partiel sont des femmes et 26,6 % des femmes salariées sont à temps partiel, contre 7,8 % des hommes (graphique 2).

les allègements généraux de cotisations sociales patronales sur les bas salaires introduits à compter de 1993. Les modalités d'application de ces allègements ont varié par la suite mais, jusqu'à la « loi Fillon » de 2003, ils sont restés favorables à l'emploi à temps partiel. Le développement des emplois aidés et la mise en œuvre de politiques soutenant le développement des services d'aide à la personne ont aussi favorisé le développement du temps partiel dans les années 1990. Voir à ce sujet les publications précitées de la DARES de 2013 et plus particulièrement la publication antérieure suivante : Valérie Ulrich et Serge Zilbermann, « De plus en plus d'emploi à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années », DARES Première Synthèses N° 39.3, septembre 2007. Voir aussi le chapitre 5 de l'ouvrage suivant : Philippe Askenazy, *Les décennies aveugles – Emploi et croissance (1970-2014)*, éditions du Seuil, novembre 2014 (nouvelle édition). Voir aussi l'annexe 5 qui aborde les politiques de l'emploi et la formation.

²⁰ À partir de 2001 l'abattement « temps partiel » a été progressivement supprimé dans le cadre de la mise en œuvre de la « loi Aubry II » de 2000, après que le cumul de l'abattement et des aides à la réduction du temps de travail ait été rendu impossible dans le cadre de la « loi Aubry I » de 1998. Par la suite, les modalités de calcul des allègements de cotisations patronales sur les « bas salaires » ont été fondées sur la rémunération horaire à partir de la « loi Fillon » de 2003, si bien que ceux-ci sont devenus neutres pour l'emploi à temps partiel.

Graphique 2 : Principales caractéristiques des salariées à temps partiel en France en 2023



Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 26,6 % des femmes salariées sont à temps partiel (dans leur emploi principal)

Pour les femmes, le nombre d'enfants à charge et leur âge sont des facteurs déterminants du travail à temps partiel, comme de leur taux d'activité. Ainsi, 35,4 % et 36,5 % des femmes salariées en emploi qui ont respectivement deux ou trois enfants, dont le plus jeune ayant moins de trois ans, travaillent à temps partiel en 2023, ces parts s'élevant à 31,3 % et 39,4 % pour celles dont le benjamin a entre trois et cinq ans (tableau 1). Cette proportion est nettement plus faible pour les femmes sans enfant (23,4 %) et, dans une moindre mesure, pour celles n'ayant pas d'enfants de moins de 18 ans (27,9 %). Pour les hommes, le nombre et l'âge des enfants à charge n'ont que peu d'influence sur le fait de travailler à temps partiel : ils travaillent même plus souvent à temps partiel lorsqu'ils n'ont pas d'enfants²¹.

²¹ Voir aussi la fiche « Articuler emploi et famille » de l'ouvrage suivant de l'Insee - *Femmes et hommes, l'égalité en question – Edition 2022*, mars 2022 - qui présente des données sur les taux d'activité, de chômage et la part des emplois à temps partiel des femmes et des hommes selon leur situation familiale en 2020.

Tableau 1 : Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi salarié selon le nombre et l'âge des enfants à charge en 2023 en %

	Hommes	Femmes
Sans enfant	8,8	23,4
Pas d'enfants de moins de 18 ans	10,0	27,9
Un enfant qui a :		
Moins de 3 ans	2,8	25,0
De 3 à 5 ans	4,2	25,5
De 6 à 17 ans	7,7	27,6
Deux enfants, dont le plus jeune a :		
Moins de 3 ans	4,6	35,4
De 3 à 5 ans	5,1	31,3
De 6 à 17 ans	5,8	26,6
Trois enfants, dont le plus jeune a :		
Moins de 3 ans	7,2	36,5
De 3 à 5 ans	6,0	39,4
De 6 à 17 ans	7,9	32,7
Ensemble	7,8	26,6

Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

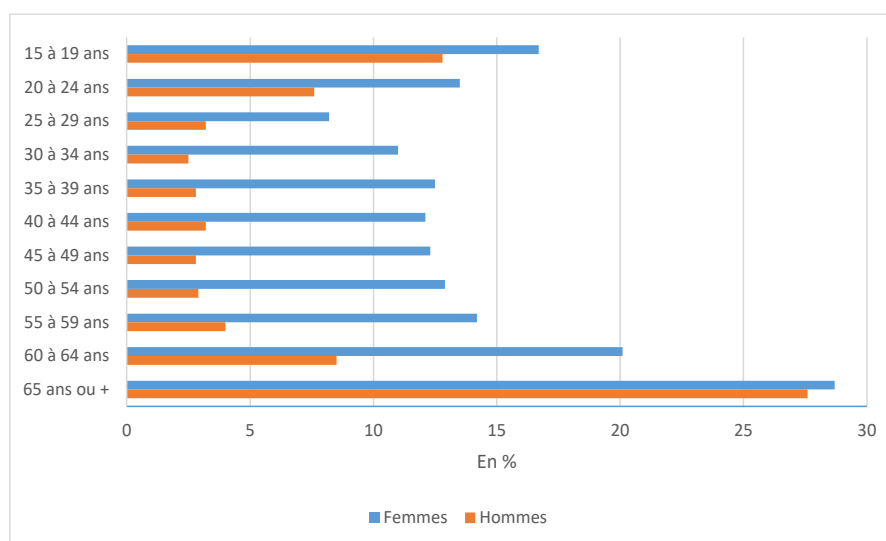
Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, en 2023, 23,4 % des femmes salariées sans enfant sont à temps partiel

Le temps partiel concerne plus particulièrement les jeunes et les travailleurs âgés : 26,0 % des jeunes salariés de 15 à 24 ans et 24,8 % des salariés de 55 ans et plus sont à temps partiel en 2023, contre 14,1 % des 25 à 49 ans et 16,0 % des 50 à 54 ans (graphique 2).

En lien avec les différents facteurs qui incitent ou qui contraignent les femmes et les hommes à travailler à temps partiel, notamment les charges familiales qui continuent à reposer principalement sur les femmes, en particulier pour celles qui ont des jeunes enfants, la part des emplois à temps partiel évolue de manière très différente selon les âges entre les femmes et les hommes (graphique 3). Il en va de même de l'évolution du taux d'emploi à temps partiel, à savoir la part de la population qui est en emploi à temps partiel, selon les âges (graphique 4).

Graphique 3 : Part du temps partiel dans l'emploi selon l'âge et le sexe en France en 2023, en %

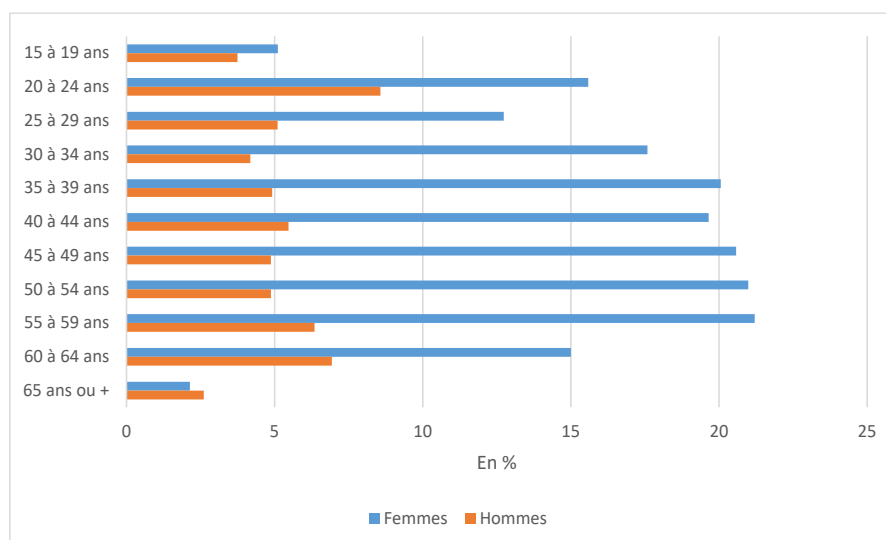


Source : Insee (à partir de son enquête Emploi), calculs mission

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus, vivant en logement ordinaire

Lecture : en 2023, 16,7 % des femmes de 15 à 19 ans en emploi étaient à temps partiel en France hors Mayotte

Graphique 4 : Taux d'emploi à temps partiel selon l'âge et le sexe en France en 2023, en %



Source : Insee (à partir de son enquête Emploi), calculs mission

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus, vivant en logement ordinaire

Lecture : en 2023, 5,1 % de la population des femmes de 15 à 19 ans étaient employées à temps partiel en France hors Mayotte

L'emploi à temps partiel concerne ainsi particulièrement les jeunes femmes et les femmes âgées : 33,2 % des femmes salariées de 15 à 24 ans et 34,4 % de celles de 55 ans et plus en 2023 (tableau 2). Parmi les hommes, le temps partiel concerne davantage les jeunes de 15 à 24 ans et, dans une moindre mesure, les seniors de 55 ans et plus (19,0 % et 13,7 % respectivement pour les salariés).

Tableau 2 : Part du temps partiel dans l'emploi salarié selon l'âge et le sexe en France en 2023, en %

	De 15 à 24 ans	De 25 à 54 ans	55 ans et plus	Ensemble
Femmes (1)	33,2	23,7	34,4	26,6
Hommes (2)	19,0	5,0	13,7	7,8
Ensemble	26,0	14,4	24,8	17,4
<i>Ecart Femmes-Hommes (1)-(2)</i>	<i>14,2</i>	<i>18,7</i>	<i>20,7</i>	<i>18,8</i>

Source : Dares (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee), calculs mission

Champ : France, hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 33,2 % des femmes salariées de 15 à 24 ans étaient à temps partiel en France hors Mayotte

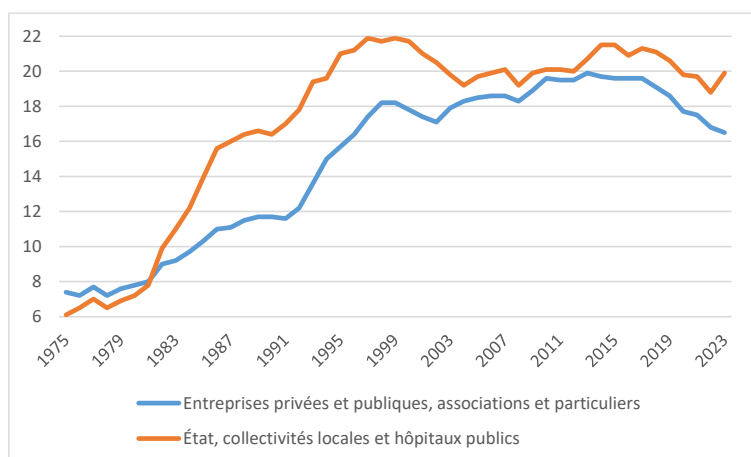
1.2.4 Une prédominance des employés parmi les salariés à temps partiel

En lien avec la prédominance du temps partiel dans le secteur tertiaire (Cf. la partie 3.1 *infra*), l'emploi salarié à temps partiel concerne dans une large mesure les employés : ceux-ci représentent 50,1 % de l'ensemble des salariés à temps partiel en 2023 et ils sont 30,1 % à travailler à temps partiel, contre 14,5 % pour les professions intermédiaires, 12,8 % des ouvriers et 8,7 % seulement des cadres et professions intellectuelles supérieures (graphique 2).

Alors que l'importance du temps partiel varie beaucoup selon les secteurs d'activité économique (Cf. la partie 3.1 *infra*), l'incidence du temps partiel sur longue période a connu des évolutions assez semblables pour les deux grandes catégories d'employeurs, à savoir les entreprises privées et publiques, les associations et les particuliers employeurs, d'une part, et les administrations publiques, à savoir l'Etat, les collectivités territoriales et les hôpitaux publics, d'autre part (graphique 5). La part de l'emploi à temps partiel est restée constamment plus élevée ou nettement plus élevée parmi les agents et salariés des administrations publiques que parmi les salariés des entreprises, des associations et des particuliers depuis le début des années 1980. En 2023, la part du temps partiel s'est élevée à 19,9 % pour les premiers, contre 16,5 % pour les seconds, soit un écart notable de près de 3,5 points²².

²² La publication récente suivante du service statistique ministériel du ministère en charge de la fonction publique présente un état des lieux statistique synthétique de l'emploi à temps partiel dans les trois volets de la fonction publique, avec des données sur les salariés à temps partiel en situation de « sous-emploi » : Daphnée Chédorge-Farnier, « Dans la fonction publique, le temps partiel et le sous-emploi concernent davantage les contractuels », Point Stat, DGAFP-Sdessi, juin 2023.

Graphique 5 : Part du temps partiel dans l'emploi salarié selon le type d'employeurs en France en %, 1975-2023



Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 16,5 % des salariés des entreprises privées et publiques, des associations et des particuliers sont à temps partiel en France métropolitaine

1.3 Un net repli du temps partiel en France depuis 2017 qui concerne essentiellement les femmes

Selon les estimations de la DARES, la part des salariés (hors apprentis) à temps partiel en France métropolitaine s'est élevée de 18,4 % en moyenne en 2003 jusqu'à 20,1 % en moyenne en 2013 et 2014 (graphique 1), puis elle est restée globalement stable autour de 20,0 % jusqu'en 2017, avant de diminuer nettement dans les années suivantes, jusqu'à 17,2 % en 2022 et 17,3 % en 2023 (graphique 1 et tableau 3). Le nombre de salariés à temps partiel en France s'est replié de près de 500 000 entre 2017 et 2023²³, malgré un redressement modeste entre 2022 et 2023.

Cette diminution récente du temps partiel s'explique, pour partie au moins, par la longue période d'amélioration de la conjoncture économique amorcée à partir de la première moitié des années 2010 qui s'est accentuée par la suite et qui n'a été que temporairement affectée par la crise sanitaire de 2020-2021²⁴. Elle s'explique, plus largement, par la forte amélioration générale de la situation du marché du travail sur la période : celle-ci s'est notamment traduite par un fort recul

²³ -507 000 en France hors Mayotte et -493 000 en France métropolitaine selon les estimations de la DARES.

²⁴ Le lien entre la conjoncture économique et le temps partiel est documenté au niveau international dans les deux études précitées suivantes : le chapitre 4 des Perspectives de l'emploi de l'OCDE de 2010 (« Le travail à temps partiel : une bonne option ») ; Hielke Buddelmeyer, Gilles Mourre et Melanie Ward, « Why do Europeans work part-time ? A cross-country panel analysis », document de travail de la Banque centrale européenne N°872, février 2008. Ce lien est également documenté dans différentes études portant sur des pays particuliers. Parmi celles-ci, ce lien est notamment documenté dans l'étude suivante qui porte sur les Etats-Unis et le Royaume-Uni : Daniel Borowczyk-Martins et Etienne Lalé, « Employment adjustment and part-time work : Lessons from the United States and the United Kingdom », American Economic Journal : Macroeconomics 2019, 11(1), janvier 2019. L'étude suivante aborde aussi cet aspect, parmi d'autres, dans le cas de la France : Idriss Fontaine, Etienne Lalé et Alexis Parmentier, « Evolutions récentes du travail à temps partiel en France », Revue Française d'Economie, 2018/1 vol XXXIII, 2018.

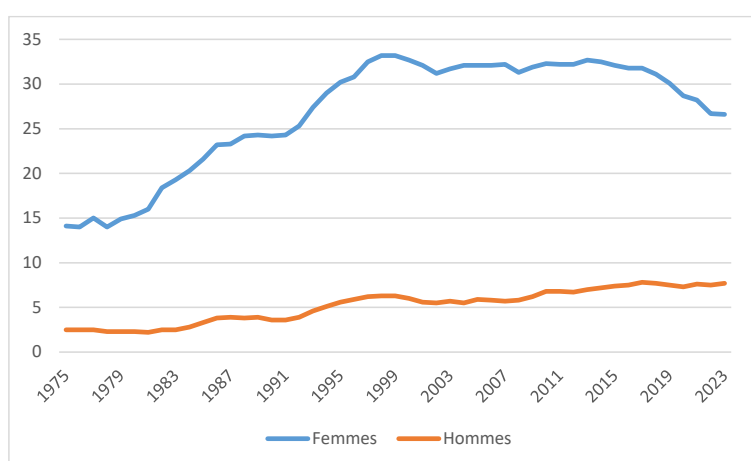
du taux de chômage (de 10,3 % en moyenne en 2013, 2014 et 2015 jusqu'à 7,3 % en moyenne en 2022 et 2023) et à l'émergence de fortes pénuries sectorielles de main d'œuvre ces deux dernières années.

En France comme dans l'ensemble des pays avancés, les périodes d'amélioration de la situation économique et du marché du travail, marquées par un accroissement de la demande de main d'œuvre des entreprises, tendent généralement à favoriser le repli de la part des travailleurs à temps partiel en raison de l'augmentation des opportunités d'emploi à temps plein qu'elles portent (voir également la partie 2.2 *infra*).

S'agissant du net repli récent du temps partiel, il convient de noter qu'il a concerné essentiellement les femmes et non les hommes : la part des femmes salariées à temps partiel en France métropolitaine a diminué de -0,9 point entre 2013 et 2017 et de -5,2 points entre 2017 et 2023, soit une diminution d'un total de -6,1 points de 2013 à 2023, contre une quasi-stagnation enregistrée sur la période pour les hommes (+0,8 point de 2013 à 2017 et -0,1 point de 2017 à 2023, soit une hausse de +0,7 point sur l'ensemble de la période) (graphique 6 et tableau 3).

Un repli du temps partiel a été enregistré pour l'ensemble des principales classes d'âge, avec une diminution plus marquée pour les salariés d'âge intermédiaire (-4,1 points de 2013 à 2023 pour ceux de 25 à 49 ans) que pour les jeunes et les salariés plus âgés (-2,6 points, -2,8 points et -1,3 points respectivement pour ceux de 15 à 24 ans, de 50 à 54 ans et de 55 ans et plus) (graphique 7). Le repli récent du temps partiel a concerné l'ensemble des principales catégories socio-professionnelles à l'exception des ouvriers : il a concerné les employés (-3,4 points de 2013 à 2023), les cadres et les professions intermédiaires (-2,6 points et -1,7 points), alors même que la part des employés à temps partiel avait continué d'augmenter de 2013 à 2017 (graphique 8 et tableau 3).

Graphique 6 : Part du temps partiel dans l'emploi salarié selon le genre en France en %, 1975-2023

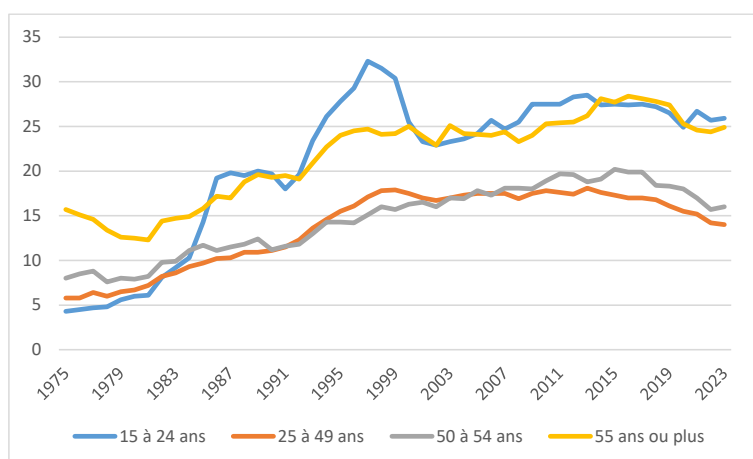


Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 26,6 % des femmes salariées sont à temps partiel en France métropolitaine

Graphique 7 : Part du temps partiel dans l'emploi salarié selon l'âge en France en %, 1975-2023

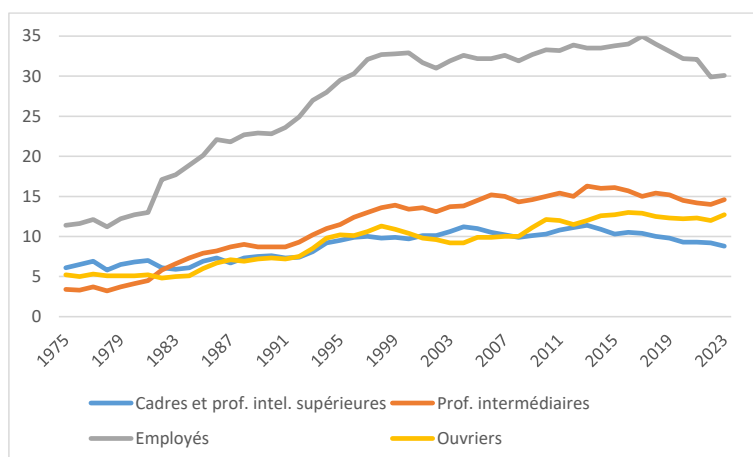


Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 25,9 % des salariés de 15 à 24 ans sont à temps partiel en France métropolitaine

Graphique 8 : Part du temps partiel dans l'emploi salarié selon les principales catégories socio-professionnelles en France en %, 1975-2023



Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 30,1 % des employés salariés sont à temps partiel en France métropolitaine

Tableau 3 : Evolution de la part du temps partiel dans l'emploi salarié en France de 2013 à 2023, par grandes caractéristiques des salariés et par type d'employeurs

	Part des salariés à temps partiel, en %			Variation de la part des salariés à temps partiel, en point de %		
	2013	2017	2023	2017/2013	2023/2017	2023/2013
Par caractéristiques des salariés :						
Sexe						
Femmes	32,7	31,8	26,6	-0,9	-5,2	-6,1
Hommes	7,0	7,8	7,7	0,8	-0,1	0,7
Âge						
15 à 24 ans	28,5	27,5	25,9	-1,0	-1,6	-2,6
25 à 49 ans	18,1	17,0	14,0	-1,1	-3,0	-4,1
50 à 54 ans	18,8	19,9	16,0	1,1	-3,9	-2,8
55 ans ou plus	26,2	28,1	24,9	1,9	-3,2	-1,3
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres et prof. intel. supérieures	11,4	10,4	8,8	-1,0	-1,6	-2,6
Professions intermédiaires	16,3	15,0	14,6	-1,3	-0,4	-1,7
Employés	33,5	35,0	30,1	1,5	-4,9	-3,4
Ouvriers	12,0	12,9	12,7	0,9	-0,2	0,7
Par type d'employeurs :						
Entreprises privées et publiques, associations et particuliers	19,9	19,6	16,5	-0,3	-3,1	-3,4
État, collectivités locales et hôpitaux publics	20,7	21,3	19,9	0,6	-1,4	-0,8
Ensemble des salariés	20,1	20,0	17,3	-0,1	-2,7	-2,8

Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee), calculs mission

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 26,6 % des femmes salariées sont à temps partiel en France métropolitaine ; la part des femmes salariées à temps partiel a diminué de 6,1 points entre 2013 et 2023

Au-delà de l'impact de la situation économique et de l'amélioration générale du marché du travail, le repli récent de la part des emplois à temps partiel tient aussi pour une part conséquente au fort repli des dispositifs d'emplois aidés au cours de la seconde moitié des années 2010 - notamment aux emplois aidés du secteur non marchand qui sont majoritairement à temps partiel²⁵. Selon la DARES, le nombre de bénéficiaires d'emplois aidés non marchands qui s'élevait à 251 000 fin 2016 a été réduit à 79 000 fin 2019 et 52 000 fin 2022²⁶. A l'inverse, la montée en charge de la Garantie Jeunes puis celle des Contrats d'engagement jeune (CEJ) pourrait avoir eu un effet limité inverse sur l'emploi à temps partiel, compte tenu des expériences professionnelles régulières (contrats courts, stages, immersions professionnelles, etc.) prévues dans le cadre du programme d'accompagnement intensif de 15 à 20 heures d'activités par semaine.

²⁵ Selon la DARES, 87,5 % et 86,4 % respectivement des (anciens) « contrats uniques d'insertion - contrats d'accompagnement dans l'emploi » (CUI-CAE) signés (dans le cadre de conventions initiales) dans le secteur non marchand en 2014 et 2015 étaient à temps partiel. Cf. la publication suivante : Marie Rey, « Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir en 2015 - Des recrutements en hausse mais moins ciblés », DARES Résultats N°47, septembre 2016.

²⁶ Cf. la publication suivante de la DARES et notamment le graphique 1 en ligne associé à celle-ci : Damien Euzénat, Raphaël Froger, « Les contrats aidés en 2022 - Des entrées en nette baisse » DARES Résultats N°14 ; février 2024. Selon cette publication, 75 % des nouvelles entrées en contrats aidés (embauches initiales et reconductions de contrats) en 2022 sous la forme des (nouveaux) « parcours emploi compétences » (PEC) correspondaient à des temps partiels.

Le repli récent du temps partiel a pu tenir en outre à d'autres facteurs²⁷, dont, en particulier, à compter de 2014, dans une mesure très difficile à apprécier, à la mise en œuvre des dispositions prises dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013 – notamment l'adoption d'un plancher de 24 heures pour la durée hebdomadaire du travail, assorti d'importantes possibilités de dérogations et d'exemptions, et à la mise en place d'une bonification minimale de 10 % pour les heures complémentaires. La partie 9 *infra* présente les principaux résultats d'une étude évaluant partiellement les effets de cette réforme sur la période 2013-2017.

1.4 Une durée hebdomadaire moyenne de travail de 23 h pour les salariés à temps partiel en 2023 qui a très peu varié sur la période récente, avec une quotité de travail particulièrement faible pour certains

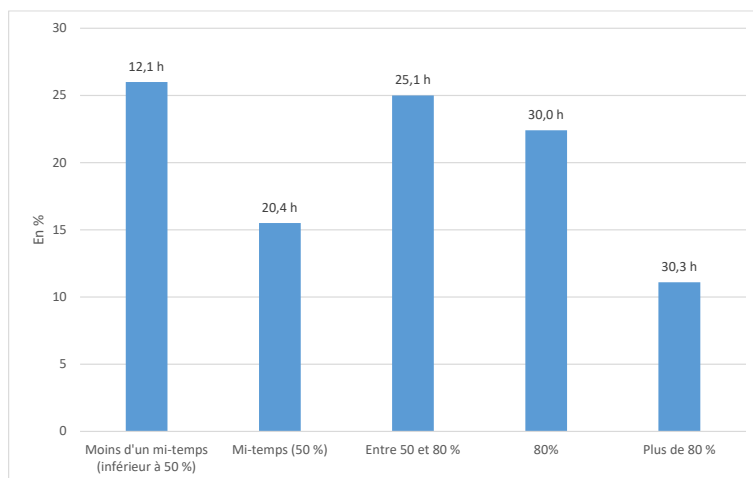
Selon les estimations de la DARES, en 2023, les salariés à temps partiel dans leur emploi principal en France hors Mayotte ont travaillé habituellement 23,1 heures dans cet emploi en moyenne, soit 40,6 % de moins que les salariés à temps complet (38,9 heures). Ces estimations s'appuient sur les résultats de l'enquête Emploi de l'Insee auprès des ménages et plus spécifiquement sur un questionnaire des personnes relatifs au nombre d'heures habituellement travaillées dans leur emploi principal lors d'une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé ...)²⁸.

La quotité hebdomadaire de travail déclarée par les salariés à temps partiel dans leur emploi principal varie fortement parmi ceux-ci et s'avère particulièrement faible pour une partie d'entre eux, à des niveaux très inférieurs au plancher de 24 heures introduit par la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 (pour la durée hebdomadaire du travail fixée dans les contrats de travail) : si de l'ordre d'un tiers des salariés à temps partiel ont travaillé 80 % d'un temps plein ou davantage en 2023, pour des durées moyennes hebdomadaires d'environ 30 heures, 15,5 % n'ont travaillé qu'un mi-temps (avec une durée hebdomadaire de 20,4 heures en moyenne) et un peu plus d'un quart ont travaillé moins qu'un mi-temps, pour une durée moyenne hebdomadaire de 12,1 heures seulement (graphique 9).

²⁷ L'étude suivante présente une analyse descriptive des évolutions récentes du temps partiel et pointe certains facteurs susceptibles d'avoir contribué au recul récent de la part de l'emploi à temps partiel pour les femmes (dont la poursuite de l'élévation de leur niveau moyen de diplôme et de qualification) : Françoise Milewski, « Le repli du temps partiel dans l'emploi des femmes - Quelques constats et interrogation, document de travail de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), janvier 2024.

²⁸ Voir le site Internet de la DARES ([La durée individuelle du travail | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/la-duree-individuelle-du-travail)) et la publication suivante : Claire Létroublon et Sandra Zilloniz « La durée du travail, principaux indicateurs - En 2015, les salariés à temps complet travaillent 1 652 heures par an », DARES Résultats N°80, décembre 2016. Selon le questionnaire de l'enquête Emploi (depuis la dernière rénovation de celle-ci en 2021), les réponses fournies par les personnes enquêtées sont censées inclure le travail à domicile ou le temps passé en formation, et, à l'inverse, exclure le temps de transport pour se rendre à leur travail, les pauses déjeuner et les éventuels temps d'astreinte hors de leur lieu de travail.

Graphique 9 : Proportion de salariés à temps partiel et durée moyenne hebdomadaire effectivement travaillée selon la quotité du temps partiel en France en 2023



Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié et ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré et ne s'étant pas absenté pendant la semaine de référence, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 26,0 % des salariés à temps partiel travaillent moins d'un mi-temps et ont une durée hebdomadaire travaillée moyenne de 12,1 heures

Les jeunes à temps partiel ont plus fréquemment des quotités de temps de travail limitées, en lien pour partie au moins avec l'importance du travail des étudiants dont l'offre de travail est contrainte par leurs études : 49,3 % des salariés de 15 à 24 ans travaillent moins d'un mi-temps en 2023, contre 15,7 % des salariés de 25 à 24 ans et 25,0 % de ceux de 55 à 64 ans (tableau 4). Par ailleurs, les quotités de travail à temps partiel « long » sont nettement moins fréquentes pour les seniors que pour les travailleurs d'âge intermédiaire : 30,3 % des salariés de 55 à 64 ans travaillent 80 % d'un temps plein ou plus en 2023, contre 43,0 % des salariés de 25 à 54 ans.

Tableau 4 : Répartition des salariés à temps partiel selon leur quotité de temps de travail par grandes catégories d'âge en France en 2023

	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans
Moins d'un mi temps	49,3	15,7	25,0
Mi-temps	13,1	14,7	18,5
Entre 50 et 80%	21,9	26,6	26,2
80%	8,0	29,4	20,5
Plus de 80%	7,8	13,6	9,8

Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 49,3 % des salariés de 15 à 24 ans qui occupent un emploi à temps partiel le font à moins d'un mi-temps

La répartition des salariés à temps partiel selon leur quotité de temps de travail (dans leur emploi principal) a très peu varié au cours de la dernière décennie, de même que la durée hebdomadaire de travail moyenne des salariés à temps partiel (tableau 5 et graphique 10). La durée habituelle hebdomadaire moyenne du travail des salariés à temps partiel était estimée à 23,0 heures en 2014 en France hors Mayotte (contre 23,1 heures en 2023) et à 23,1 heures en 2013 en France métropolitaine. Ces faibles variations suggèrent que les mesures prises dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, notamment l'adoption du plancher de 24 heures sur la durée hebdomadaire des contrats de travail, assortie d'exemptions et de possibilités de dérogation, n'auraient eu, dans leur ensemble, qu'un impact très limité sur la durée hebdomadaire de temps de travail des salariés à temps partiel (du moins dans leur emploi principal).

Tableau 5 : Répartition des salariés à temps partiel selon leur quotité de travail de 2014 à 2023, en %

	Moins d'un mi-temps	Mi-temps (50 %)	Entre 50 et 80 %	80 %	Plus de 80 %
2014	23,6	16,0	28,1	23,1	9,3
2015	23,7	15,4	29,0	22,4	9,5
2016	23,4	15,1	28,4	23,0	10,1
2017	23,5	15,2	28,7	22,7	9,9
2018	23,3	15,0	28,8	22,1	10,7
2019	23,0	14,3	28,0	23,4	11,3
2020	21,9	14,0	28,5	24,2	11,3
2021	21,5	15,6	27,5	23,0	12,4
2022	21,8	16,8	26,8	23,2	11,4
2023	24,2	15,5	25,2	23,6	11,5

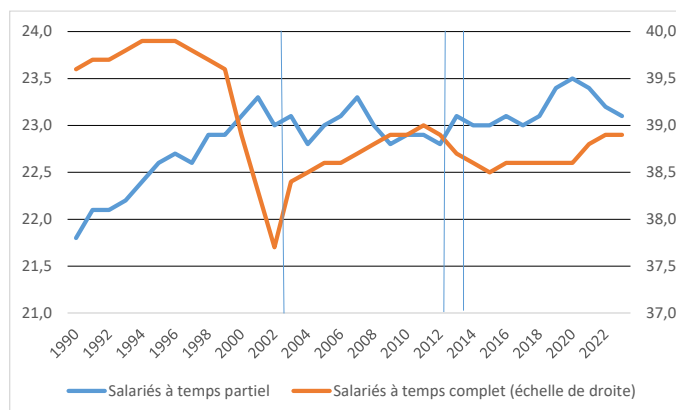
Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 24,2 % des salariés à temps partiel travaillent chaque semaine sur la base d'une durée inférieure à un mi-temps²⁹

²⁹ Les légères différences de chiffres qui apparaissent entre le graphique 9 et le tableau 5 tiennent au fait que les données du graphique 9 portent sur un champ plus restreint que celles du tableau 5.

Graphique 10 : Durée habituelle hebdomadaire moyenne des salariés à temps partiel et des salariés à temps complet en France en heures, 1990-2023



Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France métropolitaine de 1990 à 2013, France hors Mayotte à partir de 2014, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié

Note : outre le changement de champ de l'enquête Emploi en 2014, les évolutions constatées entre 2002 et 2003 et entre 2012 et 2013 doivent être considérées avec précaution eu égard à certains aspects des refontes de l'enquête Emploi en 2003 et en 2013 n'ayant pas conduit à des opérations de rétopolation complètes par la DARES

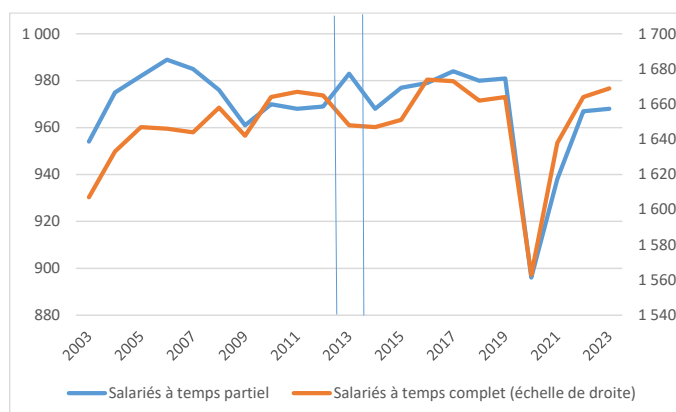
Lecture : en 2023, les salariés à temps partiel en France ont travaillé habituellement 23,1 heures par semaine en moyenne contre 38,9 heures pour ceux à temps complet

S'agissant de la durée annuelle effective du travail³⁰, les salariés à temps partiel ont travaillé en moyenne 968 heures sur l'année 2023, contre 1 669 heures pour ceux à temps complet (soit 42,0 % de moins). La durée annuelle effective du travail des salariés à temps partiel s'est établie à 954 heures en moyenne pour les salariés à temps partiel du secteur privé en 2023, contre 1 007 heures pour les agents du secteur public et 1 117 pour les agents du secteur public hors enseignants.

Après une légère augmentation au cours de la seconde moitié des années 2010, la durée annuelle effective moyenne des salariés à temps partiel, comme celle des salariés à temps plein, s'est fortement infléchie en 2020 en raison de la crise sanitaire, avant de se redresser en 2021 et 2022. La durée annuelle effective moyenne des salariés à temps partiel a retrouvé en 2023 son niveau de 2014, tout en restant légèrement inférieure à ses niveaux de 2017 à 2019 (graphique 11).

³⁰ La durée annuelle effective, définie par le Bureau international du travail, correspond au nombre d'heures effectivement prestées au cours d'une période de référence : elle inclut toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, mais elle exclut les heures non travaillées pour cause de congé annuel, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, ainsi que pour cause de chômage partiel. Le temps de déplacement entre le domicile et le travail, ainsi que les temps de repas, ne sont pas pris en compte. Selon la DARES, la durée annuelle effective du travail est l'indicateur le plus pertinent de mesure des temps travaillés sur l'année. Voir le site Internet de la DARES ([La durée individuelle du travail | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](http://La_duree_individuelle_du_travail_DARES_travail-emploi.gouv.fr)) et l'étude de la DARES précitée : Claire Létroublon et Sandra Zilloniz « La durée du travail, principaux indicateurs - En 2015, les salariés à temps complet travaillent 1 652 heures par an », DARES Résultats N°80, décembre 2016.

Graphique 11 : Durée annuelle effective moyenne des salariés à temps partiel et des salariés à temps complet en France en heures, 2003-2023



Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France métropolitaine de 1990 à 2013, France hors Mayotte à partir de 2014, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié

Note : outre le changement de champ de l'enquête Emploi en 2014, les évolutions constatées entre 2012 et 2013 et entre 2013 et 2014 doivent être considérées avec précaution eu égard à certains aspects de la refonte de l'enquête Emploi en 2013 n'ayant pas conduit à une opération de rétopolation complète par la DARES

Lecture : en 2023, les salariés à temps partiel en France ont travaillé en moyenne 968 heures sur l'année contre 1 669 heures pour ceux à temps complet

2 4 % des salariés sont dans des situations de temps partiel « contraint » en 2023, un chiffre en net recul depuis 2017 en lien avec la forte amélioration du marché du travail

La notion de temps partiel « subi » ne peut donner lieu à une définition précise indiscutable. En effet, dans la vie sociale, il n'existe pas de choix significatif sans contraintes. Les décisions se prennent avec des contraintes qui sont diverses de par leur nature et leur intensité³¹. Pour cette raison, parmi les salariés à temps partiel, on ne peut opérer une distinction indiscutable entre ceux qui le seraient d'une manière « subie » et ceux qui le seraient d'une manière « choisie ».

En pratique, en France, comme dans les autres pays de l'union européenne et d'autres pays avancés, les statisticiens ont défini deux principaux types d'indicateurs, en lien avec la notion de temps partiel « subi »³². Ces deux indicateurs présentent toutefois d'importantes limites.

³¹ Voir le rapport suivant du Conseil économique, social et environnemental (CESE) : « Le travail à temps partiel », Etude du CESE présentée par Mme Françoise Milewski, rapporteure au nom de la section du travail et de l'emploi du CESE, décembre 2013 ; et en particulier l'article suivant : Jacques Freyssinet et Françoise Milewski, « Regards croisés sur le travail à temps partiel », site Internet du CESE, février 2014, qui présente une interview croisée des deux chercheurs réalisée à la suite de la publication du rapport précité.

³² Voir les publications précitées de la DARES de 2013 et le rapport suivant du Conseil national de l'information statistique (CNIS) : « La diversité des formes d'emploi » ; rapport du groupe de travail éponyme du CNIS présidé par Bernard Gazier (avec Claude Minni et Claude Picard comme rapporteurs), juillet 2016.

2.1 Les indicateurs statistiques de temps partiel « contraint » et d'emploi à temps partiel en « sous-emploi », avec leurs limites

2.1.1 Des indicateurs de temps partiel « contraint » dont la définition et la mesure ont varié à plusieurs reprises ce qui complique l'appréciation des évolutions dans le temps

Un premier type d'indicateurs régulièrement produit à partir des enquêtes LFS au niveau européen et en particulier de l'enquête Emploi de l'Insee en France, donnant lieu à des indicateurs qualifiés de temps partiel « involontaire » au niveau européen et plutôt de temps partiel « contraint » ou, par le passé, de temps partiel « subi » par la DARES ou l'Insee³³, repose sur une question qui est posée aux personnes à temps partiel dans leur emploi principal pour identifier la raison principale pour laquelle elles travaillent à temps partiel dans cet emploi.

Depuis la dernière rénovation de l'enquête Emploi de l'Insee en 2021, en cohérence avec les orientations définies pour les enquêtes LFS au niveau européen (Cf. la partie 8 *infra*), la personne interrogée est amenée à choisir parmi les motifs suivants : parce qu'elle n'a « pas trouvé d'emploi à temps complet » ; parce qu'elle exerce « une autre activité professionnelle » (lorsque celle-ci a été identifiée auparavant comme ayant plusieurs emplois), pour s'occuper de ses « enfants ou d'un proche » ; pour « raison de santé ou de handicap » ; « pour suivre des études ou une formation » ; « pour disposer d'un revenu d'appoint (en plus des études, retraite...) » ; « pour avoir du temps libre » ; « pour une autre raison ».

Lorsque la personne choisit la première réponse, elle est qualifiée de personne exerçant un emploi à temps partiel « involontaire » (au niveau européen, selon Eurostat), « contraint » ou « subi » (en France, selon la DARES et l'Insee notamment). Dans son rapport et cette annexe, pour les indicateurs relatifs à la France, la mission privilégiera la qualification de temps partiel « contraint », en référence au fait que la personne est à temps partiel de manière contrainte, par le manque, pour elle, d'opportunité d'emplois à temps plein sur le marché du travail³⁴.

Cette approche est naturellement réductrice, dans la mesure où certaines personnes privilégiant une autre raison principale, peuvent percevoir leur situation comme réellement « contrainte » ou « subie », cette contrainte ne relevant pas principalement de la situation du marché du travail. C'est notamment le cas d'une partie des femmes qui déclarent être à temps partiel principalement pour s'occuper de leurs enfants ou d'un proche et d'une partie des personnes qui se déclarent être à temps partiel en raison principalement d'une difficulté de santé ou d'une situation de handicap. Une autre limite à cette approche tient au fait que certaines personnes peuvent souhaiter combiner plusieurs réponses d'importance comparable ou du moins importante à leurs yeux.

Il convient en outre de noter que le questionnement sur la raison principale de l'emploi à temps partiel (dans l'emploi principal) a évolué sensiblement lors des dernières rénovations de l'enquête

³³ La DARES a également utilisé la dénomination d'emploi à temps partiel « pour emploi incomplet » dans une étude récente se référant à des données de 2019 : Mikael Beatriz et Louis Erb, « Temps partiel et conditions de travail : travailler moins pour travailler mieux ? », DARES Analyses N°34, mai 2024.

³⁴ Le rapport du CNIS de 2016 précité privilégie également ce choix sémantique.

Emploi en 2013 et en 2023, induisant des variations de la définition et de la mesure du temps partiel « contraint », qui se sont traduites par des ruptures statistiques (encadré 2). Parmi les principaux changements, une modalité de réponse faisant référence à l'impossibilité « de travailler davantage dans l'emploi actuel » s'est substituée à une réponse pointant le fait « de n'avoir pas trouvé d'emploi à temps complet » dans le cadre de la rénovation de 2013, tandis qu'un changement inverse est intervenu dans le cadre de la rénovation de 2021. Alors que 37,8 % des salariés à temps partiel en 2020 déclaraient être à temps partiel principalement parce qu'ils ne pouvaient « pas travailler davantage dans leur emploi actuel », 27,2 % seulement des salariés à temps partiel en 2021 indiquaient être à temps partiel parce qu'ils n'avaient « pas trouvé d'emploi à temps complet ».

Encadré 2 : Les modifications du questionnaire relatif à la raison principale du temps partiel lors des rénovations de 2013 et 2021 de l'enquête Emploi de l'Insee

Outre les évolutions générales apportées par celles-ci de nature à affecter la mesure de l'emploi à temps partiel (encadré 1), les rénovations de l'enquête Emploi de 2013 et 2021 ont modifié significativement le questionnaire concernant la raison principale de l'emploi à temps partiel pour les personnes identifiées comme travaillant à temps partiel dans leur emploi principal.

Les modalités de réponses possibles, notamment leur nombre, leurs libellés et leur ordre d'apparition dans le questionnaire, ont varié nettement à l'occasion des refontes de 2013 et 2021. Parmi les principaux changements, une modalité de réponse relative à l'impossibilité « de travailler davantage dans l'emploi actuel » s'est substituée à une modalité de réponse pointant le fait « de n'avoir pas trouvé d'emploi à temps complet » dans le cadre de la rénovation de 2013, tandis qu'un changement inverse est intervenu dans le cadre de la rénovation de 2021 (tableau A).

Tableau A : Modalités de réponses possibles au questionnaire sur la raison principale de l'emploi à temps partiel dans l'enquête Emploi de l'Insee avant et à la suite des rénovations de l'enquête en 2013 et 2021

Enquête Emploi de 2003 à 2012	Enquête Emploi de 2013 à 2022	Enquête Emploi depuis la rénovation de 2021
1. Pour exercer une autre activité professionnelle, ou suivre des études ou une formation	1. Vous n'avez pas la possibilité de travailler davantage avec votre emploi actuel	1. Vous n'avez pas trouvé d'emploi à temps complet
2. Pour raison de santé	2. Pour exercer une autre activité professionnelle	2. Vous exercez une autre activité professionnelle (*)
3. Vous n'avez pas trouvé d'emploi à temps plein	3. Pour suivre des études ou une formation	3. Pour vous occuper de vos enfants ou d'un proche
4. Pour vous occuper de votre ou de vos enfants, ou un autre membre de votre famille	4. Pour compléter d'autres revenus (retraite par exemple)	4. Pour raison de santé ou de handicap
5. Pour disposer de temps libre ou faire des travaux	5. Pour des raisons personnelles ou familiales	5. Pour suivre des études ou une formation
6. Pour une autre raison	<u>Parmi lesquelles (auquel cas) :</u>	6. Pour disposer d'un revenu d'appoint (en plus des études, retraite...)
	1. Pour raison de santé	7. Pour avoir du temps libre
	2. Pour vous occuper d'enfants ou d'une personne dépendante	8. Pour une autre raison
	3. Pour disposer de temps libre	
	4. Pour faire des travaux domestiques	
	5. Autre raison	

Source : Insee, Questionnaires de l'enquête Emploi

(*) Depuis la rénovation de 2021, seules les personnes identifiées préalablement comme occupant plusieurs emplois peuvent choisir ce libellé de réponse

(**) Pour les enquêtes faisant suite à la rénovation de 2013, les assistantes maternelles étaient invitées à opter pour le premier libellé de réponse ("Vous n'avez la possibilité de travailler davantage avec votre emploi actuel") lorsque la raison principale pour laquelle elles travaillaient à temps partiel était qu'elles n'avaient pas trouvé d'autre enfant à garder.

Les modifications apportées au questionnaire en 2013 et en 2021 ont engendré des ruptures statistiques significatives, entre 2012 et 2013, d'une part, et entre 2020 et 2021, d'autre part (tableau B).

Alors que 37,8 % des salariés à temps partiel en 2020 déclaraient être à temps partiel principalement parce qu'ils ne pouvaient pas travailler davantage dans leur emploi actuel, 27,2 % seulement des salariés à temps partiel en 2021 indiquaient être à temps partiel parce qu'ils n'avaient pas trouvé d'emploi à temps complet. Selon les services de l'Insee interrogés par la mission, une partie importante de l'écart entre ces chiffres tiendrait au changement de questionnement introduit par la rénovation de l'enquête en 2021.

Tableau B : Les raisons principales de l'emploi à temps partiel entre 2014 à 2021

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020		2021
Ne peut pas travailler davantage dans son emploi actuel	40,9	43,4	43,3	43,0	41,4	39,2	37,8	N'a pas trouvé un emploi à temps complet	27,2
Pour exercer une autre activité professionnelle	3,5	3,3	3,6	4,0	4,3	4,4	4,7	Exerce une autre activité professionnelle	6,0
Pour s'occuper d'enfants ou d'une personne dépendante	22,8	20,8	20,4	19,9	20,6	21,4	21,6	Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	23,2
Pour raison de santé	6,4	6,6	6,9	7,4	8,0	8,3	8,8	Pour raison de santé ou de handicap	9,5
Pour suivre des études ou une formation	5,5	5,1	5,0	5,2	5,7	6,1	6,2	Pour suivre des études ou une formation	5,9
Pour compléter d'autres revenus	3,3	3,0	2,9	2,9	3,0	3,5	3,5	Pour disposer d'un revenu d'appoint	4,1
Pour disposer de temps libre	9,6	9,5	9,6	9,7	9,2	9,1	9,8	Pour avoir du temps libre	14,6
Pour une autre raison	8,2	8,3	8,2	7,9	7,8	7,7	7,6	Pour une autre raison	9,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Ensemble	100

Source : Insee (Rapport du Groupe d'experts sur le SMIC 2022, novembre 2022)

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, salariés à temps partiel

Lecture : en 2020, 37,8% des salariés à temps partiel étaient d'avis qu'ils travaillaient à temps partiel en raison principalement du fait qu'ils ne pouvaient pas travailler davantage dans leur emploi actuel

Sur le fond, la mission note par ailleurs que les données du tableau B font en outre état d'une réduction marquée, de 3,5 points, de la part des salariés à temps partiel déclarant être à temps partiel principalement en raison d'une impossibilité à travailler davantage dans leur emploi actuel entre 2016 et 2020, après une hausse apparente de celle-ci entre 2014 et 2015-2016.

2.1.2 Des indicateurs d'emploi à temps partiel correspondant à des situations de « sous-emploi » qui sont disponibles sur plus longue période

Un second type d'indicateurs régulièrement produit correspond à la notion de « sous-emploi » des personnes travaillant à temps partiel.

En France, le « sous-emploi », tel que défini par l'Insee et mesuré à partir de son enquête Emploi comprend :

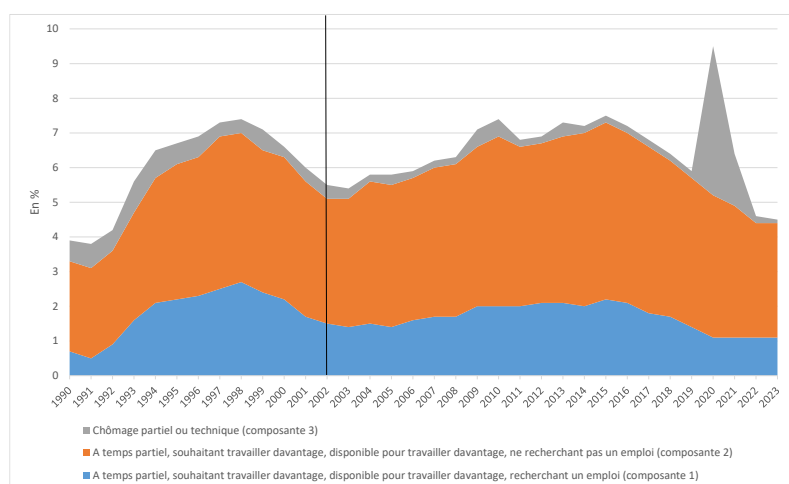
- les personnes qui travaillent à temps partiel et qui souhaitent travailler davantage³⁵, sont disponibles pour le faire et qui recherchent un emploi (1^{ère} composante) ;
- les personnes qui travaillent à temps partiel et qui souhaitent travailler davantage, sont disponibles pour le faire, sans rechercher un emploi (2^{ème} composante) ;
- les personnes qui travaillent à temps plein ou à temps partiel (autres que les deux cas précédents), en situation de chômage partiel ou technique (3^{ème} composante).

Les personnes à temps partiel en situation de « sous-emploi » (hors chômage partiel ou technique) regroupent les deux premières composantes du « sous-emploi » : il s'agit de celles qui travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire.

³⁵ L'interrogation porte précisément sur le souhait éventuel de « travailler plus d'heures avec une hausse de revenu correspondante ». Les personnes enquêtées sont ainsi incitées à répondre en faisant l'hypothèse que leur salaire horaire resterait inchangé.

Sur longue période, depuis les années 2000, le « sous-emploi » s’est limité essentiellement à cette population, le nombre de personnes en chômage partiel ou technique n’ayant pris de l’importance qu’en 2020-2021 face à la crise sanitaire et, dans une moindre mesure, face à la crise économique et financière de 2008-2009 (graphique 12).

Graphique 12 : Part des personnes en situation de sous-emploi parmi les personnes en emploi en France, 1990-2023



Source : Insee (à partir de son enquête Emploi)

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus, vivant en logement ordinaire, en emploi

Lecture : en 2023, 4,4 % des personnes en emploi sont en sous-emploi : 1,1 % sont à temps partiel, souhaitent travailler davantage, sont disponibles pour le faire et sont à la recherche d'un emploi ; 3,3 % sont à temps partiel, souhaitent travailler davantage, sont disponibles pour le faire, sans rechercher d'emploi ; 0,1 % sont en chômage partiel ou technique

Ce type d'indicateurs présente un intérêt fort évident au regard de l'objet de la présente mission. Dans le même temps, il apparaît aussi restrictif pour appréhender la notion potentiellement large de temps partiel « subi » fréquemment retenue. En particulier, une part vraisemblablement importante des personnes à temps partiel pour des raisons de charges familiales ainsi que de celles à temps partiel pour des raisons de santé ou de handicap n'ont pas vocation à répondre à l'enquête Emploi en indiquant qu'elles souhaitent travailler davantage ou qu'elles sont disponibles pour le faire. En conséquence, celles-ci n'ont pas vocation à être considérées comme étant dans une situation de sous-emploi, alors même qu'elles peuvent vivre leur situation comme réellement « subie ».

Dans une perspective plus large, les personnes à temps partiel en situation de sous-emploi (hors chômage partiel ou technique) constituent une des composantes de la population des personnes usuellement qualifiées, par l'Insee et la DARES en France (ou Eurostat au niveau européen) de « contraintes dans leur offre de travail » au sens où leur offre de travail est non utilisée ou sous-utilisée, au même titre que les personnes au chômage (au sens du BIT), les personnes qui forment le « halo autour du chômage »³⁶ et celles en chômage partiel ou technique (graphique 13). Ce type

³⁶ Le halo autour du chômage est composé de personnes inactives au sens du BIT, mais proches du marché du travail. Il s'agit des personnes qui souhaitent travailler mais ne remplissent pas tous les critères pour être

d'indicateur est régulièrement diffusé depuis quelques années par l'Insee pour la France³⁷, de même que par Eurostat pour les pays de l'Union européenne, car il offre une mesure du degré de sous-utilisation de la main d'œuvre dans un pays, complémentaire et plus large que celle offerte traditionnellement, de manière réductrice, par le taux de chômage (qui rapporte le nombre de chômeurs à la population active) ou la part du chômage dans la population en âge de travailler.

Alors que l'ensemble des personnes contraintes dans leur offre de travail représentaient 16,7 % de la population active dite « élargie »³⁸ en moyenne annuelle 2023³⁹ – le taux de chômage s'est établi à 7,3 % en moyenne annuelle la même année et la part du chômage dans la population en âge de travailler à 5,5 %) - et que cette part s'est fortement réduite au cours des années récentes – d'un point haut à 21,9 % en 2015 et de 20,5 % en 2017, le sous-emploi des personnes à temps partiel représentait 3,8 % de la population active élargie en 2023 (graphique 13).

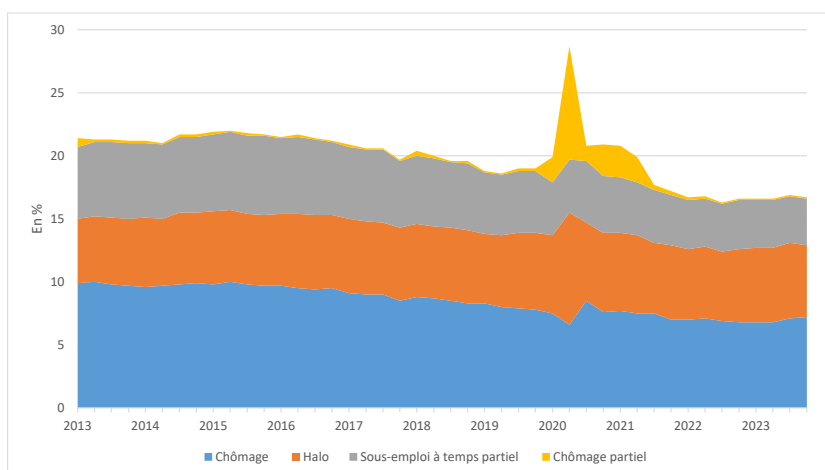
comptabilisées comme chômeur au sens du BIT. Selon la définition retenue par l'Insee pour la France, le halo autour du chômage est composé des personnes qui souhaitent travailler, soient qu'elles recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles pour travailler (composante 1), soit qu'elles sont disponibles mais n'ont pas recherché d'emploi (composante 2), soit qu'elles ne sont ni disponibles, ni en recherche (composante 3). La définition retenue par Eurostat au niveau européen est légèrement différente (Cf. la partie 8 *infra*).

³⁷ Voir la fiche thématique consacrée aux « situations contraintes sur le marché du travail » de la dernière édition de l'ouvrage annuel de l'Insee et la DARES sur l'emploi, le chômage et les revenus du travail : *Emploi, chômage, revenus du travail – Edition 2024*, Insee Références, juillet 2024 ; ainsi que l'article suivant : Gwenn Parent et Simon Rebière, « Les personnes en situation contrainte sur le marché du travail dans l'Union européenne : un diagnostic complémentaire qui révèle l'ampleur de la main-d'œuvre sous-utilisée », dans *La France dans l'Union européenne, Edition 2019*, Insee Références.

³⁸ La population élargie regroupe la population active au sens usuel - qui est composée de l'ensemble des personnes en emploi ou au chômage – et les personnes qui forment le halo autour du chômage.

³⁹ Le taux de chômage s'est établi pour sa part à 7,3% en moyenne annuelle en 2023 et la part du chômage dans la population en âge de travailler à 5,5% la même année.

Graphique 13 : Part des personnes en contraintes dans leur offre de travail dans la population active élargie en France en %, 2003-2023



Source : Insee (à partir de son enquête *Emploi*)

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus, vivant en logement ordinaire

Lecture : en moyenne au 4^{ème} trimestre 2023, 16,7 % de la population active élargie est contrainte dans son offre de travail, dont 7,2 % au chômage, 5,7 % dans le halo du chômage, 3,7 % en sous-emploi à temps partiel et 0,1 % en chômage partiel ou technique

Ces chiffres illustrent l'importance de ne pas sous-estimer les problématiques liées au sous-emploi des personnes à temps partiel dans la poursuite d'un objectif de « plein emploi », et, plus largement, de pleine mobilisation des ressources humaines dans une perspective de moyen terme.

2.2 Les salariés à temps partiel contraint et ceux en sous-emploi : un peu plus de 4 % des salariés respectivement et deux populations qui coïncident largement mais pas complètement

Selon la DARES, en 2023, 24,4 % des salariés à temps partiel – soit environ 1,02 million de personnes représentant un peu plus de 4,2 % de l'ensemble des salariés (hors apprentis) - étaient à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein, c'est-à-dire à temps partiel contraint (tableau 6).

Le même année, 24,7 % des salariés à temps partiel étaient dans une situation de sous-emploi (hors chômage partiel et technique) – soit près de 1,04 million de personnes représentant 4,3 % de l'ensemble des salariés (hors apprentis).

Comme évoqué *supra*, eu égard au caractère très restrictif des notions de temps partiel contraint et de sous-emploi à temps partiel, ces grandeurs fournissent des estimations chiffrées minorant vraisemblablement fortement le nombre de salariés à temps partiel « subi », au sens parfois entendu, à savoir des salariés vivant leur emploi à temps partiel comme le résultat de contraintes significatives dont ils aimeraient s'affranchir dans l'absolu.

La population des personnes à temps partiel contraint et celle des personnes à temps partiel en situation de sous-emploi (hors chômage partiel et technique) coïncident assez largement, mais pas complètement.

- En 2023, 60,0 % des salariés à temps partiel contraint - soit 14,5 % de l'ensemble des salariés à temps partiel (tableau 6) - étaient dans une situation de sous-emploi (hors chômage partiel ou technique).
- Ces salariés à temps partiel contraint en situation de sous-emploi représentaient 58,8 % de l'ensemble des salariés à temps partiel en situation de sous-emploi (hors chômage partiel et technique).

Tableau 6 : Emploi salarié à temps partiel contraint et en sous-emploi en France en 2023, en %

	A temps partiel en sous-emploi	A temps partiel mais pas en sous-emploi	Ensemble des salariés à temps partiel
A temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein	14,5	9,8	24,4
Autres motifs de temps partiel	10,2	65,5	75,6
Ensemble des salariés à temps partiel	24,7	75,3	100,0

Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 14,5 % des salariés à temps partiel sont à la fois à temps partiel contraint et en situation de sous-emploi ; 24,4 % des salariés à temps partiel sont à temps partiel contraint et 24,7 % des salariés à temps partiel sont en situation de sous-emploi

2.3 Un recul prononcé du temps partiel contraint et du sous-emploi à temps partiel depuis 2017 qui explique l'essentiel du repli du temps partiel sur la période récente

L'appréciation de l'évolution du temps partiel contraint au cours de la décennie passée est compliquée par les évolutions de la définition et de la mesure de celui-ci portées par les rénovations de l'enquête Emploi de l'Insee en 2013 et 2023 (Cf. la partie 2.1.1 *infra* et plus spécifiquement l'encadré 1).

Les données disponibles font toutefois ressortir les points suivants :

- La proportion de salariés à temps partiel contraint parmi les salariés à temps partiel (y compris les apprentis), fondée sur la définition et la méthode de mesure qui prévalaient avant la rénovation de l'enquête 2021, s'est réduite de 43,3 % en 2016 et 43,0 % en 2017 à 37,8 % en 2020, soit une diminution de 5,5 points entre 2016 et 2020 et de 5,3 points entre 2017 et 2020, après une augmentation de 40,9 % en 2014 à 43,3 % en 2015 (encadré 2)⁴⁰.

⁴⁰ Ces estimations de l'Insee portent sur le champ des salariés à temps partiel, y compris les apprentis. Les estimations conjointes de la DARES et de l'Insee indiquent en outre que la part du temps partiel « contraint »

- Par la suite, la proportion de salariés à temps partiel contraint (hors apprentis), fondée sur la définition et la méthode de mesure en vigueur depuis la rénovation de l'enquête de 2021, a diminué de 28,2 % en 2021 à 26,2 % en 2022 et 24,4 % en 2023, soit une diminution d'un de 3,8 points entre 2021 et 2023.

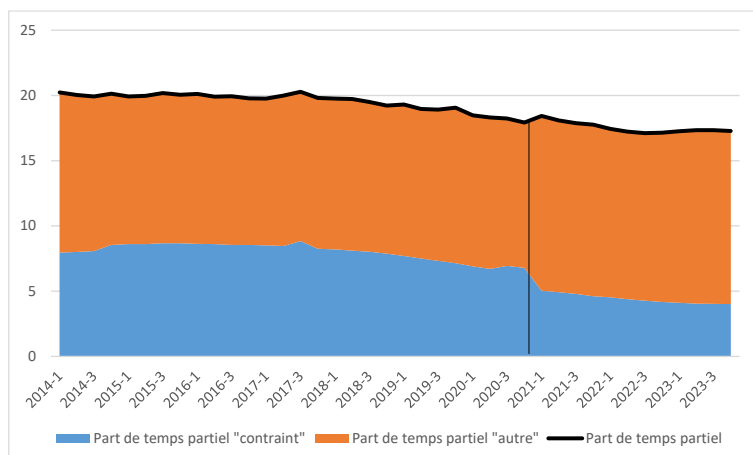
Ces observations, combinées au fait que, selon l'appréciation des services de l'Insee rencontrés par la mission, une partie importante de la forte variation des chiffres entre 2020 et 2021⁴¹ reflète une rupture statistique liée au changement de questionnement de l'enquête en 2021 (encadré 2), suggèrent que la forte réduction de la part du temps partiel dans l'emploi salarié enregistrée entre 2017 et 2023 tient principalement à un repli marqué de la part du temps partiel contraint (selon la définition actuellement en vigueur ou la précédente).

Le graphique suivant qui présente l'évolution de la part du temps partiel contraint parmi l'ensemble des salariés sur la période 2014-2023 (sur la base de données trimestrielles, avant et après les changements de définition et de mesure intervenus en 2021) illustre également les éléments de constats précédents.

parmi les salariés à temps partiel, hors apprentis, s'est réduite de 44,0 % en 2016 à 38,3% en 2020, après 43,3% en 2015. Cf. les fiches thématiques consacrées au « temps partiel » des éditions 2016 à 2021 des ouvrages annuels de l'Insee et la DARES consacrés au marché du travail - *Emploi, chômage, revenus du travail*, Insee Références.

⁴¹ 37,8 % en 2021 et 27,2 % en 2022 sur le champ des salariés à temps partiel, y compris les apprentis.

Graphique 14 : Parts dans l'emploi salarié des salariés à temps partiel contraint et des autres salariés à temps partiel en France, 2014-2023



Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage ; données CVS en moyenne trimestrielle

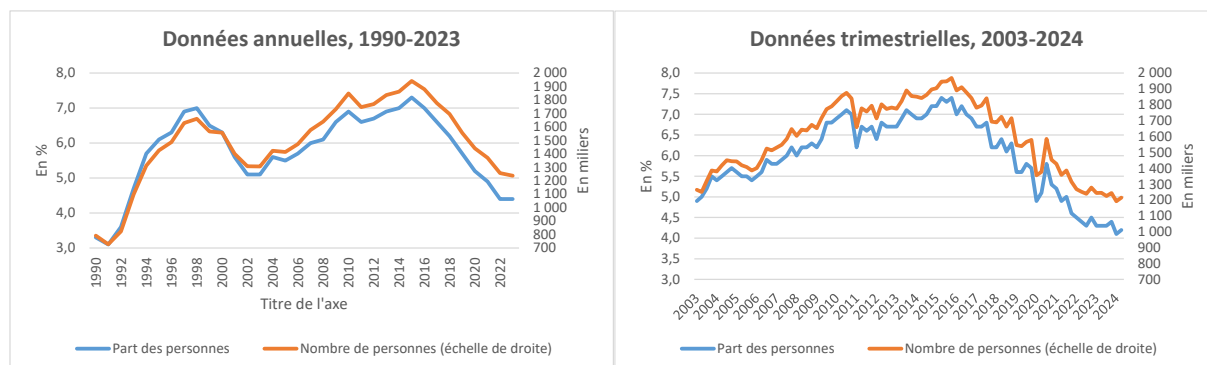
Note : la rénovation de l'enquête Emploi en 2021 a affecté la mesure de l'emploi à temps partiel et s'est accompagnée d'un changement du questionnaire relatif à la raison principale de l'emploi à temps partiel, ce qui a induit une modification de la définition et de la mesure de l'emploi à temps partiel contraint (encadrés 1 et 2) ; les évolutions entre 2020 et 2021 des estimations de la DARES représentées dans ce graphique reflètent pour partie des ruptures statistiques consécutives à ces évolutions de l'enquête

Lecture : au 4^{ème} trimestre 2023, 17,4 % les salariés à temps partiel en France étaient à temps partiel, 4,0 % étaient à temps partiel contraint

S'agissant du sous-emploi à temps partiel, apprécier ses évolutions récentes ou passées ne pose pas de difficultés, eu égard à la disponibilité de données homogènes produites par l'Insee sur longue période. Les dernières données de l'Insee révèlent ainsi les points suivants :

- Après une augmentation conséquente de 2011 à 2015 (+11,1 %), le nombre de personnes en emploi (salarié ou non salarié) à temps partiel en situation de sous-emploi en France (hors Mayotte) a diminué fortement et assez régulièrement de 2016 à 2022, avant de se réduire plus modestement en 2023. La diminution de ce nombre s'élève à 36,3 % entre 2015 et 2023.
- La part dans l'emploi des personnes à temps partiel en sous-emploi s'est ainsi considérablement réduite sur la période : de 7,3 % en 2015 à 4,4 % en 2022 et 4,3% en 2023, soit un niveau historiquement bas - un tel bas niveau n'ayant été approché qu'au début des années 2000 (5,1 % en 2003) et jamais atteint depuis 1992 (graphique 15).
- Le nombre de personnes en emploi (salarié ou non salarié) à temps partiel en situation de sous-emploi en France (hors Mayotte) s'est notamment réduit d'un total de 540 000 entre 2017 et 2023, un chiffre supérieur à la diminution du nombre global de personnes en emploi à temps partiel sur la période (de l'ordre de 270 000).

Graphique 15 : Nombre de personnes travaillant à temps partiel en situation de sous-emploi et part de celles-ci parmi les personnes en emploi en France, 1990-2024



Source : Insee (à partir de son enquête *Emploi*)

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus, vivant en logement ordinaire, en emploi ; données CVS en moyenne trimestrielle

Lecture : au 2^{ème} trimestre 2024, 1,21 million de personnes travaillent à temps partiel en situation de sous-emploi, elles représentent 4,2 % des personnes en emploi ce trimestre

2.4 Des motifs d'emploi à temps partiel invoqués par les salariés qui varient fortement selon le sexe, l'âge et le niveau de diplôme

Les raisons principales invoquées par les salariés pour l'exercice d'un emploi à temps partiel varient nettement selon le genre.

- En 2023, 29,8 % des femmes salariées à temps partiel (dans leur emploi principal) déclarent être à temps partiel principalement pour s'occuper de leurs enfants ou d'un proche, contre 8,2 % seulement des hommes (tableau 7).
- A l'inverse, les hommes sont plus fréquemment à temps partiel contraint, à savoir à déclarer être à temps partiel, principalement, faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet : 28,6 %, contre 23,2 % des femmes salariées à temps partiel. Ils sont aussi plus fréquemment à temps partiel pour suivre des études ou une formation (11,0 % contre 5,9 %), pour « disposer d'un « revenu d'appoint (en plus des études, retraites ...) » (10,5 % contre 4,1 %).

Tableau 7 : Les raisons principales du temps partiel déclarées par les salariés selon le genre en France en 2023, en %

	Femmes	Hommes	Ensemble
N'a pas trouvé d'emploi à temps plein (temps partiel "contraint")	23,2	28,6	24,4
Autres raisons (temps partiel "non contraint")	76,8	71,5	75,6
Exerce une autre activité professionnelle	5,8	5,8	5,8
Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	29,8	8,2	25,0
Pour raison de santé ou handicap	10,5	13,6	11,2
Pour suivre des études ou une formation	5,9	11,0	7,0
Pour disposer d'un revenu d'appoint (en plus des études, retraite...)	4,1	10,5	5,5
Pour avoir du temps libre	16,1	15,2	15,9
Pour une autre raison	4,6	7,2	5,2
Total	100,0	100,0	100,0

Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 23,2 % des femmes salariées à temps partiel déclarent être à temps partiel principalement parce qu'elles n'ont pas trouvé un emploi à temps plein

S'agissant des femmes qui déclarent être à temps partiel principalement pour s'occuper de leurs enfants ou d'un proche, les deux tiers d'entre elles indiquent n'avoir pas uniquement recours à un service de garde ou d'accueil parce qu'elles souhaitent s'occuper elles-mêmes de leurs enfants ou de leur proche, tandis qu'environ une sur sept met spécifiquement en avant le manque de place ou de service adapté à proximité de son domicile ou le coût excessif, selon elle, de telles modes de garde ou d'accueil (tableau 8).

Tableau 8 : Les raisons de temps partiel pour garde d'enfant ou d'un proche en France 2023, en %

	Femmes	Hommes	Ensemble
Pas de place ou de service adapté à proximité	4,0	nd	4,0
Trop coûteux	9,8	nd	9,4
Souhaite s'occuper de ses enfants ou de son proche	67,1	73,7	67,6
Pour une autre raison	19,1	nd	19,0
Total	100,0	100,0	100,0

Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Note : « nd » : donnée non disponible en raison du faible nombre de répondants

Lecture : en 2023, 4,0 % des femmes salariées à temps partiel qui déclarent être à temps partiel principalement pour s'occuper de leurs enfants ou d'un proche déclarent ne pas avoir « uniquement recours à un service de garde ou d'accueil » (soit implicitement être à temps partiel) parce qu'il n'y pas de place ou de service adapté à proximité

Les raisons du temps partiel varient également selon l'âge :

- Les jeunes salariés à temps partiel sont à temps partiel majoritairement pour suivre des études ou une formation ou pour disposer d'un revenu d'appoint – en complément vraisemblablement de leurs études pour une part importante d'entre eux (47,5 % et 7,0 % respectivement en 2023) (tableau 9 et graphique 16). Une part conséquente des jeunes sont toutefois à temps partiel contraint (27,8 % des 15 à 24 ans et 31,4 % des 20 à 24 ans).
- Le motif de garde d'enfant ou d'un proche qui concerne essentiellement les femmes, émerge significativement à partir de 25 ans et s'avère majoritaire de 30 à 50 ans. 38,2 % de l'ensemble des salariés à temps partiel de 25 à 54 ans déclarent être à temps partiel principalement pour cette raison.
- Le temps partiel pour une raison principale de santé ou de handicap, d'une part, et pour disposer de temps libre, d'autre part, progressent avec l'âge : 21,3 % et 27,7 % des salariés à temps partiel de 55 à 59 ans invoquent principalement chacune de ces raisons pour leur temps partiel (16,4 % et 26,3 % de l'ensemble des 55 ans et plus). Prenant de l'importance à partir de 60 ans, le souhait de disposer d'un revenu d'appoint, en complément principalement de la retraite, devient majoritaire au-delà de 65 ans (et jusqu'à 80 ans). 16,1 % de l'ensemble des salariés à temps partiel de 55 ans et plus invoquent ce motif comme raison principale de leur temps partiel en 2023. Le temps partiel contraint concerne ainsi moins fréquemment les salariés seniors que ceux d'âge intermédiaire (21,8 % des 55 ans et plus à temps partiel, contre 24,9 % des 25 à 54 ans et 24,4 % de l'ensemble des salariés à temps partiel).

Tableau 9 : Les raisons principales du temps partiel déclarées par les salariés par grandes catégories d'âge en France en 2023, en %

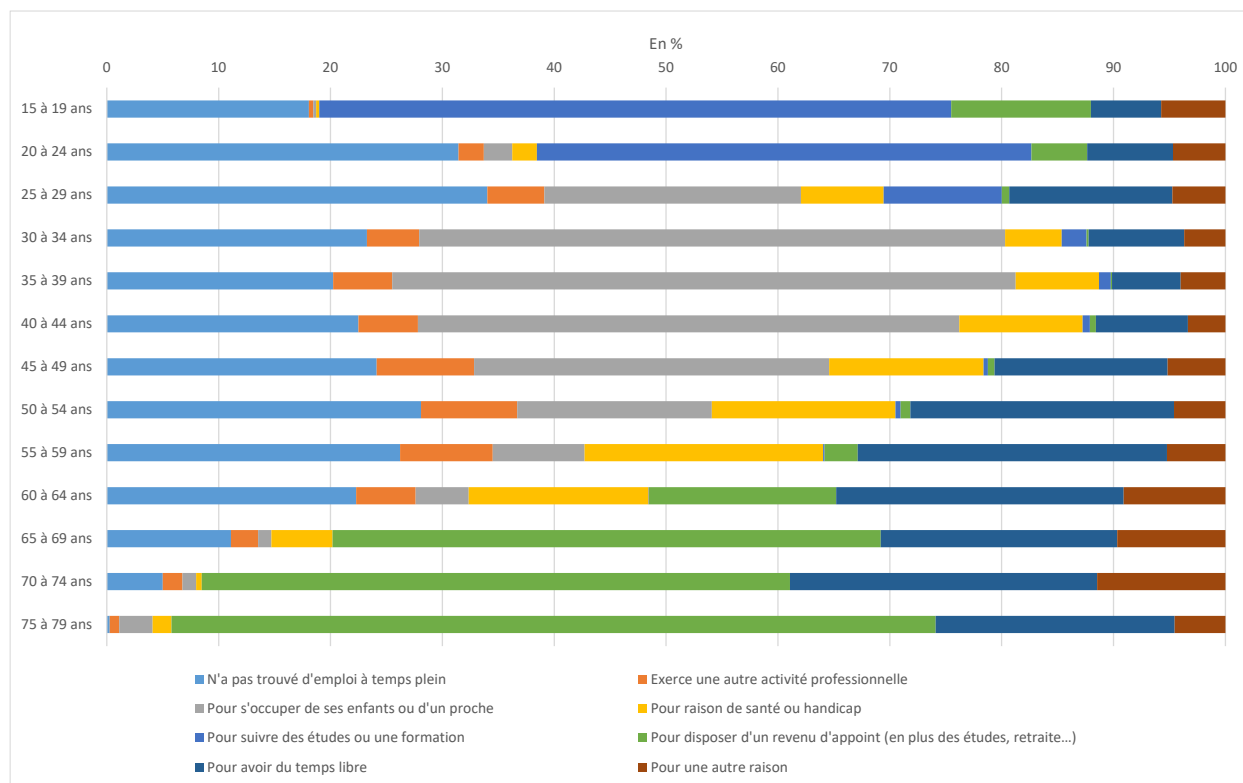
	De 15 à 24 ans	De 25 à 54 ans	55 ans et plus	Ensemble
N'a pas trouvé d'emploi à temps plein (temps partiel "contraint")	27,8	24,9	21,8	24,4
Autres raisons (temps partiel "non contraint")	72,2	75,1	78,2	75,6
Exerce une autre activité professionnelle	1,8	6,5	6,2	5,8
Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	1,9	38,2	5,8	25,0
Pour raison de santé ou handicap	1,7	10,8	16,4	11,2
Pour suivre des études ou une formation	47,5	1,9	0,1	7,0
Pour disposer d'un revenu d'appoint (en plus des études, retraite...)	7,0	0,5	16,1	5,5
Pour avoir du temps libre	7,3	13,0	26,3	15,9
Pour une autre raison	5,0	4,2	7,3	5,2

Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 27,8 % des salariés de 15 à 24 ans à temps partiel déclarent être à temps partiel principalement parce qu'ils n'ont pas trouvé un emploi à temps plein

Graphique 16 : Les raisons principales du temps partiel déclarées par les salariés par tranches d'âge quinquennales en France en 2023, en %



Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 18,1 % des salariés de 15 à 19 ans à temps partiel déclarent être à temps partiel principalement parce qu'ils n'ont pas trouvé un emploi à temps plein

Les raisons du temps partiel varient aussi très nettement selon le niveau de diplôme des salariés et, corrélativement, pour partie, selon les principales catégories socioprofessionnelles (tableaux 10 et 11) :

- Parmi les salariés à temps partiel diplômés du supérieur court et du supérieur long, le motif de charge familiale est le plus fréquent (39,4 % et 34,4 % respectivement en 2023) et une part notable d'entre eux déclarent être à temps partiel principalement pour disposer de temps libre (20,3 % et 18,0 %). Ils sont relativement peu nombreux à temps partiel contraint (13,9 % et 14,4 % en 2023, contre 24,4 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel).
- A l'inverse les salariés peu diplômés - disposant d'un CAP, BEP ou d'un diplôme équivalent - sont assez fréquemment à temps partiel contraint (29,8 % en 2023) et le temps partiel contraint concerne près de 4 salariés à temps partiel sur 10 pour ceux qui sont sans diplôme (ou qui ne dispose que d'un certificat d'études primaires ou un BEP) (38,2 %). Par ailleurs, les salariés à temps partiel peu diplômés ou sans diplôme sont plus fréquemment que les autres à temps partiel pour raison de santé ou une situation de handicap (15,2 % et 15,3 % respectivement en 2023, contre 11,2 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel) et les

seconds sont plus fréquemment à temps partiel pour se constituer un revenu d'appoint (9,3 % contre 5,5 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel), en lien pour partie vraisemblablement avec de plus faibles niveaux de retraite.

- En lien en grande partie avec les constats précédents, le temps partiel contraint ne concerne qu'une partie comparativement limitée des cadres et des professions intermédiaire (10,1 % et 15,4 % en 2023), mais il concerne un peu plus d'un quart des employés à temps partiel – qui constituent la moitié des salariés à temps partiel – et près d'un ouvrier à temps partiel sur quatre (27,6 % et 37,4 % respectivement en 2023).
- S'agissant des cadres, près d'un cinquième de ceux qui sont à temps partiel dans leur emploi principal le sont principalement pour disposer de temps libre et près d'un sur dix parce qu'ils exercent une autre activité. De leur côté, les ouvriers à temps partiel sont près d'un sur six à être à temps partiel pour raison de santé ou de handicap et près d'un sur dix pour disposer d'un revenu d'appoint.

Tableau 10 : Les raisons principales du temps partiel déclarées par les salariés selon le niveau de diplôme en France en 2023, en %

	Diplôme supérieur long	Diplôme supérieur court	Baccalauréat ou équivalent	CAP, BEP ou équivalent	Aucun diplôme, CEP ou brevet des collèges	Ensemble
N'a pas trouvé d'emploi à temps plein (temps partiel "contraint")	14,4	13,9	24,2	29,8	38,2	24,4
Autres raisons (temps partiel "non contraint")	85,6	86,1	75,8	70,2	61,8	75,6
Exerce une autre activité professionnelle	7,5	4,3	4,3	6,4	6,0	5,8
Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	34,4	39,4	21,6	20,9	12,2	25,0
Pour raison de santé ou handicap	8,1	9,5	8,2	15,2	15,3	11,2
Pour suivre des études ou une formation	9,3	1,7	16,8	0,5	3,4	7,0
Pour disposer d'un revenu d'appoint (en plus des études, retraite...)	3,4	4,4	4,9	5,7	9,3	5,5
Pour avoir du temps libre	18,0	20,3	14,4	16,7	11,2	15,9
Pour une autre raison	4,9	6,5	5,6	4,9	4,2	5,2

Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 14,4 % des salariés à temps partiel disposant d'un diplôme du supérieur long et 24,4 % de l'ensemble des salariés à temps partiel déclarent être à temps partiel principalement parce qu'ils n'ont pas trouvé un emploi à temps plein

Tableau 11 : Les raisons principales du temps partiel déclarées par les salariés par grandes catégories socioprofessionnelles en France en 2023, en %

	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
N'a pas trouvé d'emploi à temps plein (temps partiel "contraint")	10,1	15,4	27,6	37,4	24,4
Autres raisons (temps partiel "non contraint")	89,9	84,6	72,4	62,6	75,6
Exerce une autre activité professionnelle	9,3	5,3	5,6	4,8	5,8
Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	30,3	36,2	22,5	13,6	25,0
Pour raison de santé ou handicap	8,8	10,6	10,1	17,4	11,2
Pour suivre des études ou une formation	6,0	7,1	8,4	2,9	7,0
Pour disposer d'un revenu d'appoint (en plus des études, retraite...)	4,8	3,3	5,5	8,9	5,5
Pour avoir du temps libre	21,7	17,4	15,6	10,4	15,9
Pour une autre raison	9,0	4,6	4,6	4,6	5,2

Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 10,1 % des cadres et professions intellectuelles supérieures à temps partiel déclarent être à temps partiel principalement parce qu'ils n'ont pas trouvé un emploi à temps plein

2.5 Une part élevée de salariés peu diplômés parmi les salariés à temps partiel contraint

En lien étroit avec les constats précédents, cette partie offre une analyse synthétique des caractéristiques des salariés à temps partiel contraint - à savoir ceux qui déclarent être à temps partiel faute principalement d'avoir trouvé un emploi à temps complet – en les confrontant :

- Aux caractéristiques des autres salariés à temps partiel, à savoir ceux qui invoquent d'autres raisons principales à leur temps partiel, pris de manière agrégée, d'une part. Par souci de simplification, mais de manière abusive, ces salariés sont qualifiés par la suite (notamment dans les tableaux et graphiques) comme étant à temps partiel non contraint, au sens où ils ne s'estiment pas à temps partiel principalement parce qu'ils seraient contraints par le manque d'opportunité d'emploi à temps plein sur le marché du travail.
- Ainsi qu'aux caractéristiques des salariés à temps complet, d'autre part.

Au sein de la population des salariés à temps partiel, le profil des salariés est différent selon que le temps partiel est contraint ou non contraint.

Pris dans leur ensemble, les salariés à temps partiel non contraint ont un profil qui se rapproche de celui des salariés à temps complet en termes de niveau de formation initiale. Les proportions de personnes très diplômées sont notamment très proches : 41,5 % et 48,2 % de diplômés du supérieur en 2023 (tableau 12)⁴². À l'inverse, plus de la moitié des salariés à temps partiel contraint

⁴² Parmi les salariés diplômés du supérieur, ceux qui ont un diplôme du supérieur long sont toutefois moins présents parmi les salariés à temps partiel « non contraint » que parmi les salariés à temps complet (26,5 % contre 32,6 %).

ont un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat ou n'ont pas de diplôme (55,8 %), contre 31,1 % des salariés à temps complet et 35,3 % des salariés à temps partiel non contraint.

Constituant une grande part des salariés à temps partiel (77,9 % en 2023, contre 45,1 % seulement des salariés à temps complet), les femmes apparaissent surreprésentées dans une proportion presque aussi forte parmi les salariés à temps partiel contraint que parmi les autres salariés à temps partiel - qui incluent en particulier les femmes à temps partiel pour des raisons de charges familiales.

En première analyse, les structures par âge des salariés à temps partiel contraint et de ceux à temps partiel non contraint apparaissent assez proches. Dans les deux cas, la part des jeunes y est nettement plus élevée que parmi les salariés à temps complet. Il en va de même des seniors de 55 ans et plus : 23,9 % des salariés à temps partiel contraint et 27,7 % de ceux à temps partiel non contraint, contre une part de 17,0 % parmi les salariés à temps complet.

Tableau 12 : Le travail à temps partiel et à temps partiel contraint selon le genre, l'âge et le diplôme en France en 2023, en %

	Proportion de salariés à temps partiel	Part dans le temps partiel	Part dans le temps partiel "contraint"	Part dans le temps partiel non "contraint"	Part dans le temps complet
<u>Sexe :</u>					
Femmes	26,6	77,9	74,2	79,1	45,1
Hommes	7,8	22,1	25,8	20,9	54,9
<u>Âge :</u>					
15-24 ans	26,0	12,7	14,0	12,3	7,6
25-54 ans	14,4	60,5	62,1	60,0	75,4
55 ans et plus	24,8	26,8	23,9	27,7	17,0
<u>Diplôme le plus élevé obtenu :</u>					
Supérieur long	13,0	23,4	13,9	26,5	32,6
Supérieur court	15,1	13,2	7,5	15,0	15,6
Baccalauréat ou équivalent	18,9	23,1	22,8	23,2	20,7
CAP, BEP ou équivalent	17,9	21,1	25,8	19,5	20,2
Aucun diplôme, CEP ou brevet des collèges	27,0	19,2	30,0	15,8	10,9
Ensemble	17,4	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 26,6 % des femmes salariées travaillent à temps partiel ; les femmes représentent 77,9 % des salariés à temps partiel et 74,2 % des salariés à temps partiel contraint

2.6 Une proportion relativement élevée de salariés à temps partiel contraint qui vivent seuls ou sont chefs d'une famille monoparentale

Alors que l'activité des femmes et l'incidence du temps partiel (parmi celles qui travaillent), dépendent fortement du nombre d'enfants qu'elles peuvent avoir et de leur âge (Cf. la partie 1.2 *supra*⁴³), les principales raisons du temps partiel varient selon la situation familiale des salariés⁴⁴.

Parmi les salariés à temps partiel (qui sont principalement des femmes), le temps partiel pour des raisons de charges familiales est particulièrement important pour ceux - à savoir principalement celles - en couple avec des enfants et particulièrement lorsque le conjoint est en emploi (42,6 % et 46,8 % des salariés à temps partiel dans ce type de situations familiales en 2023) (tableau 13). Un peu plus d'un quart des salariés à temps partiel chefs d'une famille monoparentale déclarent être à temps partiel principalement pour de telles raisons, comme les salariés à temps partiel pris dans leur ensemble (26,4 % et 25,0 % en 2023).

La part des salariés à temps partiel qui sont à temps partiel contraint apparaît un peu plus élevée pour les personnes qui vivent seules et celles qui vivent dans une famille monoparentale que pour celles qui vivent en couple, avec ou sans enfants, prises de manière agrégée (28,9 % et 32,1 % en 2023, contre 20,6 % et 22,8 %) (tableau 13). Il convient toutefois de noter que le temps partiel contraint concerne aussi une part élevée ou très élevée de salariés à temps partiel qui vivent en couple dans certaines situations particulières : lorsqu'ils - à savoir elles - vivent en couple avec des enfants et que le conjoint est au chômage ou inactif (38,4 % dans les deux cas) ou lorsqu'elles vivent en couple sans enfant et que le conjoint est au chômage (32,7 %).

Tableau 13 : Les raisons principales du temps partiel déclarées par les salariés selon la situation familiale en France en 2023, en %

	Personne seule	Famille monopar entale	Couple sans enfant				Couple avec enfant(s)				Autre	Ensembl
			Ensemble	Statut BIT du conjoint			Ensemble	Statut BIT du conjoint				
				Emploi	Chômage	Inactivité		Emploi	Chômage	Inactivité		
N'a pas trouvé d'emploi à temps plein (temps partiel "contraint")	28,9	32,1	22,8	23,9	32,7	19,2	20,6	17,9	38,4	38,4	31,1	24,4
Autres raisons (temps partiel "non contraint")	71,1	67,9	77,2	76,1	67,3	80,8	79,4	82,1	61,6	61,6	68,9	75,6
Exerce une autre activité professionnelle	7,3	4,6	7,2	7,9	3,5	5,6	5,0	5,0	4,3	5,3	5,6	5,8
Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	4,8	26,4	3,8	3,4	7,8	4,7	42,6	46,8	25,0	14,4	19,4	25,0
Pour raison de santé ou handicap	17,6	13,1	14,0	13,3	13,0	16,0	6,9	6,2	5,8	12,2	10,3	11,2
Pour suivre des études ou une formation	9,9	8,7	3,5	4,0	7,9	1,4	6,3	6,1	10,8	8,0	15,7	7,0
Pour disposer d'un revenu d'appoint (en plus des études, retraite...)	9,6	2,0	11,1	10,2	4,4	13,7	2,4	2,2	1,2	3,5	5,2	5,5
Pour avoir du temps libre	15,4	8,5	30,6	30,3	15,9	32,3	12,1	12,1	5,6	13,0	9,5	15,9
Pour une autre raison	6,5	4,8	7,1	7,1	14,7	7,0	4,0	3,8	8,9	5,2	3,3	5,2

Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 28,9 % des salariés à temps partiel vivant seuls déclarent être à temps partiel principalement parce qu'ils n'ont pas trouvé un emploi à temps plein

⁴³ Voir également le rapport récent suivant du Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge : *Panorama des familles d'aujourd'hui*, rapport adopté par le Conseil de la famille, septembre 2021.

⁴⁴ Il est à noter que la situation familiale des personnes n'est pas indépendante de leurs principales caractéristiques, notamment d'âge et de niveau de diplôme.

En lien avec les constats précédents, s'agissant de la situation familiale des salariés à temps partiel et de ceux à temps partiel contraint, on peut dresser les principaux constats suivants.

- Les salariés à temps partiel et à temps complet vivent en couple dans des proportions très proches (66,0 % et 67,3 % en 2023), cette situation étant toutefois un peu moins fréquente pour les hommes à temps partiel (60,3 %) et pour l'ensemble des salariés à temps partiel contraint (57,7 %) (tableau 14).
- Si les salariés à temps partiel vivent seuls un peu moins fréquemment que les salariés à temps complet (18,0 % contre 21,4 % en 2023), il n'en va pas de même des salariés à temps partiel contraint (21,4 % également).
- Les chefs de famille monoparentale sont davantage représentés parmi les salariés à temps partiel que parmi ceux à temps complet (13,0 % des premiers contre 8,9 % des seconds en 2023). Près d'un salarié sur 6 (17,0 %) des salariés à temps partiel contraint sont dans ce type de situation familiale.

Tableau 14 : Le travail à temps partiel et à temps partiel contraint selon la situation familiale en France en 2023, en %

	Salariés à temps partiel					Salariés à temps complet
	Femmes	Hommes	Temps partiel "contraint"	Temps partiel non "contraint"	Ensemble	
Personne seule	15,7	26,1	21,4	16,9	18,0	21,4
Famille monoparentale	13,8	10,2	17,0	11,7	13,0	8,9
Couple sans enfant	19,8	22,7	19,1	20,9	20,5	21,2
<i>Avec conjoint en emploi</i>	14,1	15,4	14,1	14,5	14,4	17,4
<i>Avec conjoint au chômage</i>	0,2	0,4	0,3	0,2	0,2	0,5
<i>Avec conjoint inactif</i>	5,4	6,9	4,5	6,1	5,7	3,2
Couple avec enfant(s)	47,5	37,6	38,6	47,6	45,5	46,1
<i>Avec conjoint en emploi</i>	42,5	27,1	28,8	42,4	39,1	38,9
<i>Avec conjoint au chômage</i>	0,5	0,9	0,9	0,5	0,6	0,9
<i>Avec conjoint inactif</i>	4,1	9,6	8,3	4,4	5,3	5,9
Autre	3,8	3,3	4,6	3,4	3,7	2,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : 13,8 % des femmes salariées travaillant à temps partiel appartiennent à des familles monoparentales ; 17,0 % des salariés à temps partiel contraint appartiennent à des familles monoparentales, contre 11,7 % des salariés à temps partiel non contraint

2.7 Un temps partiel plus fréquent et plus souvent contraint pour les femmes et les hommes immigrés

Dans un ouvrage récent qui leur est dédié⁴⁵, l'Insee, en lien avec les principaux services statistiques ministériels, dont la DARES, a dressé les principaux constats suivants s'agissant de la situation au regard du temps partiel des immigrés et des descendants d'immigrés :

- En 2021, 34 % des femmes salariées immigrées travaillaient à temps partiel, contre 27 % des femmes sans ascendance migratoire directe et 26 % des descendantes d'immigrés (tableau 15). La part d'emploi à temps partiel est bien plus faible pour les hommes, mais celle des immigrés (9 %) reste supérieure à celle des hommes sans ascendance migratoire directe (7 %).

Tableau 15 : Part du temps partiel dans l'emploi, quotité de temps partiel et raisons principales du travail à temps partiel selon l'origine des personnes en France en 2021, en %

	Immigrés		Descendants d'immigrés		Ni immigrés ni descendants d'immigrés		Ensemble	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Part de temps partiel :	34	9	26	8	27	7	28	8
Moins d'un mi-temps (moins de 50 %)	32	29	18	28	18	26	20	27
De 50 % à 80 %	43	55	46	48	42	47	42	48
80 % ou plus	25	16	36	24	40	27	38	25
Raisons principales du temps partiel :								
N'a pas trouvé d'emploi à temps complet	37	42	27	33	25	28	26	30
Raisons familiales ou aide d'un proche	25	6	28	2	28	7	28	6

Source : Insee (à partir de son enquête Emploi)

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi salarié, âgées de 15 ans ou plus

Lecture : en 2021, 34 % des femmes salariées immigrées de 15 ans ou plus travaillent à temps partiel

- La moindre qualification des postes occupés par les femmes immigrées les expose plus au temps partiel⁴⁶. En effet, le temps partiel est plus fréquent parmi les ouvrières et les employées que parmi les professions intermédiaires ou les cadres. En outre, les écarts de part de temps partiel sont forts entre les ouvrières immigrées (47 % en 2021) et non immigrées (28 %) et, dans une moindre mesure, parmi les employées (41 % contre 36 %) ; ils sont en partie liés à des différences dans les métiers occupés par les ouvrières immigrées et celles non immigrées. Ces écarts de part de temps partiel disparaissent parmi les professions intermédiaires (21 % pour les deux) et s'inversent pour les cadres : 12 % des immigrées cadres sont à temps partiel, contre 15 % des autres cadres.
- Pour les femmes comme pour les hommes, les immigrés à temps partiel ont aussi des durées de travail plus courtes : 32 % des immigrées à temps partiel travaillaient moins d'un mi-temps en 2021, contre 18 % des femmes sans ascendance migratoire directe ;

⁴⁵ *Immigrés et descendants d'immigrés en France – Edition 2023*, Insee Références, mars 2023.

⁴⁶ Voir également l'étude suivante de la DARES : Aurore Desjonquères, Bertrand Lhommeau, Moustapha Niang et Mahrez Okba, « Quels sont les métiers des immigrés ? », DARES Analyses N°36, juillet 2021.

symétriquement, 16 % des hommes immigrés à temps partiel faisaient 80 % ou plus d'un temps plein, contre 27 % des hommes à temps partiel sans ascendance migratoire directe.

- Les immigrés à temps partiel déclarent plus fréquemment que les autres salariés travailler à temps partiel car ils n'ont pas trouvé un emploi à temps complet : 37 % des immigrées et 42 % des immigrés en 2021, contre respectivement 25 % et 28 % des femmes et des hommes à temps partiel sans ascendance migratoire directe ; les descendants d'immigrés se trouvent dans une situation intermédiaire, mais proche de celle des personnes ni immigrées ni descendantes d'immigrés.
- En conséquence, les femmes et les hommes immigrés étaient près de deux fois plus souvent en sous-emploi⁴⁷ en 2021 (respectivement 15 % et 7 %) que les personnes sans ascendance migratoire directe (8 % et 4 %) ; la situation des descendants d'immigrés est de nouveau proche de celle des personnes sans ascendance migratoire directe. L'écart entre immigrées et femmes ni immigrées ni descendantes d'immigrés est élevé parmi les employées et ouvrières : en 2021, 21 % des ouvrières immigrées et 18 % des employées immigrées étaient en sous-emploi, contre 11 % et 12 % de leurs homologues sans ascendance migratoire directe. Le sous-emploi est le plus fréquent parmi les femmes originaires d'Amérique ou d'Océanie (21 %) et d'Afrique (15 %) et moins fréquent parmi celles venues d'Europe (11 %)⁴⁸.

3 La fréquence du temps partiel et du temps partiel contraint est très variable selon les secteurs, avec une forte concentration sur certains métiers

3.1 Une fréquence du temps partiel et du temps partiel contraint très variable selon les secteurs d'activité économique

Le développement du temps partiel et la fréquence des situations de temps partiel contraint varient de manière importante selon les secteurs d'activité économique.

En 2023, la part du temps partiel parmi les salariés en emploi (hors apprentis) - s'agissant de leur emploi principal – était de 21,9 % dans le secteur de l'agriculture, sylviculture et la pêche et de 19,8 % dans le secteur tertiaire, contre 6,1 % seulement pour les salariés de l'industrie et de 5,4 % pour ceux de la construction (tableau 16).

Sur la base du premier niveau de la nomenclature d'activités française (NAF rév 2) actuellement en vigueur, distinguant 21 sections, les activités de services les plus utilisatrices d'emploi à temps partiel sont : l'hébergement et la restauration (24,5 % des emplois salariés occupés à titre principal y sont à temps partiel en 2023), les « activités de service administratif et de soutien » (21,2 %)⁴⁹,

⁴⁷ Les données de sous-emploi qui suivent incluent les salariés à temps complet ou à temps partiel en chômage partiel ou technique.

⁴⁸ Ces principaux constats sont directement empruntés de la fiche dédiée au « temps partiel » de l'ouvrage de l'Insee de 2023 précité.

⁴⁹ Ce secteur inclut à un niveau plus fin de la nomenclature NAF le sous-secteur des « services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager » qui inclut lui-même celui des « services de nettoyage » (aux bâtiments).

l'enseignement (24,7 %), la santé humaine et l'action sociale (27,4 %), les arts, spectacles, et activités récréatives (26,6 %), les « autres activités de service » (24,5 %), et, de manière particulièrement notable, les « activités des ménages en tant qu'employeurs » à savoir les services réalisés pour le compte des particuliers employeurs (83,0 %) (tableau 16) .

Les données d'emploi disponibles selon les branches professionnelles (Cf. la partie 3.4 *infra*) témoignent en outre du fait que la variabilité des données sectorielles précédentes reflète une variabilité nettement plus grande encore des taux de temps partiel à un niveau sectoriel plus fin.

Le temps partiel contraint concerne particulièrement le secteur des activités de service administratif et de soutien, l'enseignement, les arts, spectacles, et activités récréatives, l'hébergement restauration, les « autres activités de service », et, d'une manière particulière, les services rendus aux particuliers employeurs :

- Parmi les secteurs qui emploient un nombre significatif de salariés à temps partiel, la part des salariés à temps partiel contraint parmi les salariés à temps partiel atteint ses niveaux les plus élevés dans les activités de service administratif et de soutien (39,4 % en 2023), de l'enseignement (31,7 %), l'hébergement et restauration (30,9 %), les arts, spectacles, et activités récréatives (29,1 %), les services rendus aux particuliers employeurs (27,7 %) et les « autres activités de service » (26,5 %), contre 24,4 % pour l'ensemble des secteurs (privés et publics).
- Compte tenu du poids variable du temps partiel dans les l'emploi des secteurs, la part des salariés à temps partiel contraint parmi les salariés en emploi est la plus élevée dans les secteurs suivants, hors les particuliers employeurs : le secteur des activités de service administratif et de soutien (8,3 % en 2023), l'enseignement (7,8 %), les arts, spectacles, et activités récréatives (7,7 %), l'hébergement restauration (7,5 %), les « autres activités de service » (6,4 %) ainsi que la santé humaine et l'action sociale (5,8 %), contre une part de 4,2 % pour l'ensemble des secteurs (tableau 16, graphique 17).
- La part des salariés à temps partiel contraint dans l'emploi salarié est particulièrement élevée pour les salariés des particuliers employeurs (22,9 %)⁵⁰ en raison principalement de la part comparativement très élevée du temps partiel dans ce secteur. De fait, la part des salariés à temps partiel contraint parmi les salariés à temps partiel de ce secteur (c'est à dire ceux qui sont salariés d'un particulier-employeur à titre principal) n'est pas très supérieure à celle de l'ensemble des secteurs : 27,7 %, contre 24,4 % pour l'ensemble des secteurs.
- Enfin, les estimations de la DARES suggèrent que la part des salariés à temps partiel contraint parmi les salariés à temps partiel pourrait être aussi élevée ou très élevée dans certains secteurs employant peu de salariés à temps partiel, notamment les industries extractives, et le secteur composite de la production et distribution d'eau, l'assainissement, la gestion des déchets et la dépollution. Cependant, ces estimations sont fragiles, en raison du petit nombre de salariés à temps partiel dans ces secteurs interrogés dans l'enquête Emploi de l'Insee. Selon la DARES, dans le cas des industries extractives, la faiblesse particulière de l'échantillon des répondants dans l'enquête laisse à penser que ces estimations ne sont pas statistiquement significatives.

⁵⁰ Cela signifie que parmi les salariés qui déclarent travailler à titre principal comme salarié d'un particulier employeur, 22,9 % sont à temps partiel contraint.

Dans certains secteurs du tertiaire, le temps partiel est un travail presque exclusivement féminin (tableau 16). Parmi les secteurs particulièrement concernés par les situations de temps partiel contraint, c'est notamment le cas des services pour le compte des particuliers-employeurs et du secteur de la santé humaine et de l'action sociale.

Les études précitées de la DARES de 2013⁵¹ ont montré (sur la base de données relatives à l'année 2011) que les spécificités de certains secteurs en termes d'importance des situations de temps partiel contraint persistaient une fois tenu compte des principales caractéristiques des salariés (sexe, âge, niveau de diplôme et situation familiale).

⁵¹ Mathilde Pak, « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est « choisi » ou « subi » », DARES Analyses N°5, Janvier 2013 ; Mathilde Pak (avec la collaboration de Sandra Zilloniz), « Le travail à temps partiel », Synthèses Stat N°04, juin 2013.

Tableau 16 : Le travail à temps partiel selon les secteurs d'activité économique en France en 2023, en %

	Proportion de salariés à temps partiel	Proportion d'hommes à temps partiel	Proportion de femmes à temps partiel	Part des femmes parmi les salariés à temps partiel	Part des salariés à temps partiel "contraint" dans l'emploi salarié à temps partiel	Part des salariés à temps partiel "contraint" dans l'emploi salarié
Agriculture, sylviculture et pêche	21,9	17,2	29,1	52,3	16,9	3,6
Industrie	6,1	2,6	14,0	70,1	12,9	0,8
Industries extractives (*)	4,2	4,7	2,3	10,7	89,3	3,8
Industrie manufacturière	6,0	2,6	13,6	70,8	11,0	0,7
Prod. et distrib. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	6,8	3,3	15,0	65,9	6,6	0,4
Prod. et distrib. d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	6,8	2,6	19,2	71,8	34,6	2,3
Construction	5,4	2,3	20,6	63,8	20,1	1,1
Tertiaire	19,8	9,5	27,7	79,0	25,1	4,9
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	15,3	6,2	24,9	79,3	22,3	3,4
Transports et entreposage	10,1	7,3	17,5	46,9	22,9	2,3
Hébergement et restauration	24,5	16,0	33,8	65,7	30,9	7,5
Information et communication	7,6	4,5	13,8	61,0	13,1	1,0
Activités financières et d'assurance	10,3	2,7	15,6	89,0	10,6	1,1
Activités immobilières	11,5	4,2	16,3	85,2	17,6	2,0
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	11,6	5,5	17,2	77,5	12,8	1,5
Activités de services administratifs et de soutien	21,2	11,4	34,0	69,7	39,4	8,3
Administration publique	16,4	8,0	24,4	76,0	21,1	3,4
Enseignement	24,7	15,1	29,0	80,9	31,7	7,8
Santé humaine et action sociale	27,4	15,2	30,3	89,5	21,4	5,8
Arts, spectacles et activités récréatives	26,6	22,1	31,0	59,1	29,1	7,7
Autres activités de services	24,5	14,7	29,8	79,0	26,5	6,4
Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	83,0	62,3	85,4	92,4	27,7	22,9
Ensemble	17,4	7,8	26,6	77,9	24,4	4,2

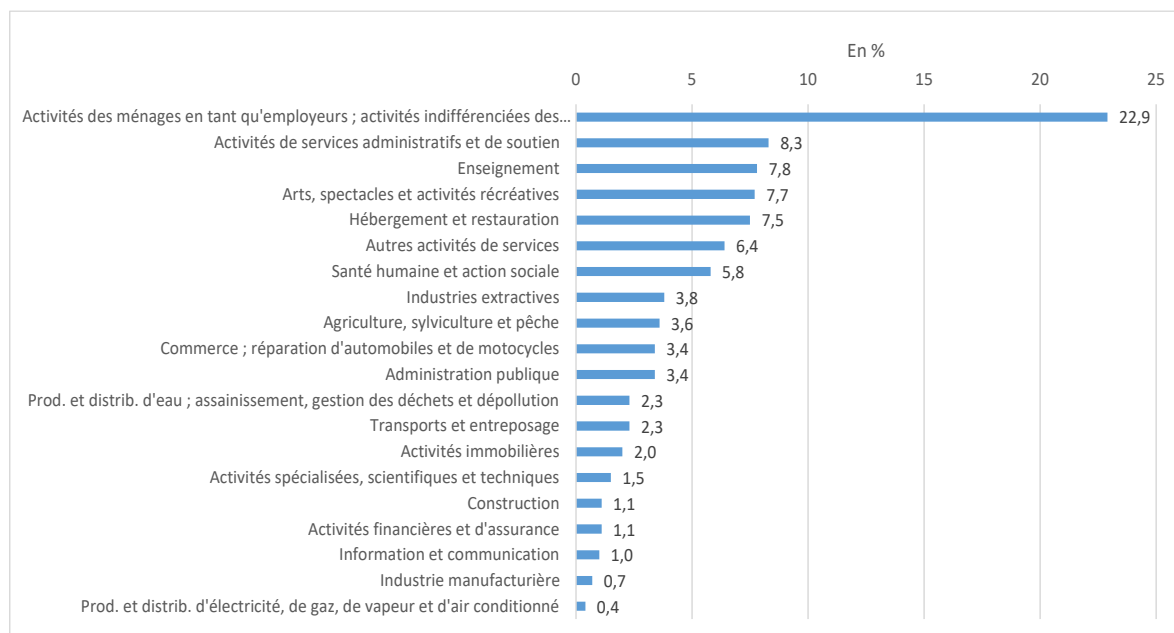
Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Notes : les estimations relatives au temps partiel « contraint » peuvent être fragiles pour les secteurs qui emploient un nombre limité de salariés à temps partiel en raison de la faiblesse du nombre de personnes à temps partiel interrogées dans l'enquête Emploi de l'Insee ; (*) dans le cas des industries extractives, la faiblesse particulière de l'échantillon des répondants dans l'enquête laisse à penser que ces estimations ne sont pas statistiquement significatives

Lecture : en 2023, 19,8 % des salariés dans le secteur tertiaire sont à temps partiel ; les femmes représentent 79,0 % des salariés à temps partiel dans ce secteur

Graphique 17 : Part des salariés à temps partiel contraint dans l'emploi salarié selon les secteurs d'activité économique en France en 2023, en %



Source : DARES (à partir de l'enquête *Emploi de l'Insee*), mission

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Notes : les estimations relatives au temps partiel « contraint » peuvent être fragiles pour les secteurs qui emploient un nombre limité de salariés à temps partiel en raison de la faiblesse du nombre de personnes à temps partiel interrogées dans l'enquête *Emploi de l'Insee* ; dans le cas des industries extractives, la faiblesse particulière de l'échantillon des répondants dans l'enquête laisse à penser que ces estimations ne sont pas statistiquement significatives

Lecture : en 2023, la part des salariés à temps partiel contraint dans l'emploi salarié du secteur des activités de services administratifs et de soutien est de 8,3 %

Des données de l'Insee sur les situations de sous-emploi parmi les personnes en emploi (salarié ou non salarié) à temps partiel témoignent également d'une assez forte variabilité de la fréquence de ces situations selon les secteurs d'activité (tableaux 17 et 18)⁵². Selon ces données :

- En 2023, la part des situations de sous-emploi parmi les personnes employées à temps partiel s'est élevée à 33 % dans le secteur de l'hébergement et restauration, à 30 % dans l'ensemble des activités scientifiques et techniques, des services administratifs et de soutien, à 23 % dans l'ensemble de l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale et à 33 % pour un ensemble d'« autres services » (incluant ceux rendus aux particuliers employeurs).
- La part des situations de sous-emploi à temps partiel dans l'ensemble de l'emploi (salarié et non salarié) s'est ainsi élevé à 7,1 %, 5,3 %, 5,4 % et 12,0 % dans ces quatre secteurs ou ensembles de secteurs en 2023, contre 4,3 % pour l'ensemble des secteurs

⁵² Les données transmises par l'Insee à la mission se fondent sur un niveau de désagrégation moins fin que les données précédentes de la DARES.

Les données de l'Insee montrent en outre que la part des situations de sous-emploi dans l'emploi à temps partiel ou l'ensemble de l'emploi s'est fortement réduite de 2014 à 2023, de manière comparable, dans les principaux secteurs caractérisés par un sous-emploi à temps partiel relativement élevé en début de période (tableau 17 et 18)

Tableau 17 : Part des personnes en situation de sous-emploi et à temps partiel parmi les personnes en emploi à temps partiel selon le secteur d'activité en France en %, 2014-2023

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Variation en point de %		
											2017/ 2014	2023/ 2017	2023/ 2014
Agriculture, sylviculture et pêche	24	21	25	18	23	20	15	21	16	13	-6	-5	-11
Industrie	26	24	21	18	20	17	21	20	14	17	-8	-1	-9
Construction	34	40	43	38	34	27	28	26	26	26	4	-12	-8
Commerce	37	37	36	35	33	28	27	31	27	24	-2	-11	-13
Transport	29	26	28	25	24	26	20	33	25	24	-4	-1	-5
Hébergement et restauration	49	51	48	46	40	37	41	48	35	33	-3	-13	-16
Information et communication	22	31	26	28	24	26	32	24	20	20	6	-8	-2
Activités financières et d'assurance	12	15	18	11	11	11	10	9	10	14	-1	3	2
Activités immobilières	36	27	31	30	19	19	15	23	27	18	-6	-12	-18
Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien	44	45	44	42	40	38	38	36	32	30	-2	-12	-14
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	33	35	33	32	30	29	28	26	24	23	-1	-9	-10
Autres activités de services	46	48	46	42	44	39	41	32	31	33	-4	-9	-13
Ensemble	36	37	36	34	33	30	30	29	26	25	-2	-9	-11

Source : Insee (à partir de son enquête Emploi), calculs mission

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire, ayant un emploi (salarié ou non salarié)

Note : certains des indicateurs sectoriels présentent des fluctuations notables d'une année sur l'autre ; cela tient au fait que ces estimations sont entourées d'une marge d'incertitude qui peut être conséquente pour les secteurs correspondant à des échantillons de données de taille limitée dans l'enquête Emploi

Lecture : dans le secteur du commerce, les personnes en situation de sous-emploi et à temps partiel représentent 24 % des personnes en emploi à temps partiel en 2023, contre 37 % en 2014 ; cette part a ainsi diminué de 13 points de pourcentage entre 2014 et 2023

Tableau 18 : Part des personnes en situation de sous-emploi et à temps partiel parmi l'ensemble des personnes en emploi selon le secteur d'activité en France en %, 2014-2023

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Variation en point de %		
											2017/ 2014	2023/ 2017	2023/ 2014
Agriculture, sylviculture et pêche	3,3	2,4	3,3	2,4	3,1	2,2	1,6	2,6	2,1	1,8	-0,9	-0,6	-1,5
Industrie	1,8	1,6	1,3	1,2	1,3	1,2	1,4	1,4	0,9	1,1	-0,6	-0,1	-0,7
Construction	2,6	2,6	2,9	2,8	2,2	1,8	2,0	1,6	2,0	1,6	0,2	-1,2	-1,0
Commerce	6,5	6,6	6,5	6,1	5,7	4,8	4,4	4,9	1,6	3,5	-0,4	-2,6	-3,0
Transport	3,1	2,8	3,1	2,5	2,3	2,7	2,1	3,6	2,6	2,5	-0,6	0,0	-0,6
Hébergement et restauration	12,6	13,8	13,4	13,0	10,9	9,6	10,0	12,4	8,3	7,1	0,4	-5,9	-5,5
Information et communication	3,0	3,7	2,9	3,3	2,8	2,4	3,2	2,3	2,0	1,9	0,3	-1,4	-1,1
Activités financières et d'assurance	1,6	1,7	2,0	1,3	1,3	1,2	1,1	1,0	1,2	1,5	-0,3	0,2	-0,1
Activités immobilières	4,7	4,5	5,1	5,1	2,9	3,3	2,0	3,1	3,5	2,5	0,4	-2,6	-2,2
Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien	8,6	8,9	8,6	7,8	7,3	6,6	6,7	6,4	5,4	5,3	-0,8	-2,5	-3,3
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	8,9	9,4	8,7	8,5	7,8	7,4	7,2	6,3	5,6	5,4	-0,4	-3,1	-3,5
Autres activités de services	20,6	20,3	19,6	17,7	18,3	16,4	17,1	12,0	10,9	12,0	-2,9	-5,7	-8,6
Ensemble	7,2	7,3	7,1	6,6	6,3	5,7	5,6	5,3	4,5	4,3	-0,6	-2,3	-2,9

Source : Insee (à partir de son enquête *Emploi*), calculs mission

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire, ayant un emploi (salarié ou non salarié)

Note : certains des indicateurs sectoriels présentent des fluctuations notables d'une année sur l'autre ; cela tient au fait que ces estimations sont entourées d'une marge d'incertitude qui peut être conséquente pour les secteurs correspondant à des échantillons de données de taille limitée dans l'enquête *Emploi*

Lecture : dans le secteur du commerce, les personnes en situation de sous-emploi et à temps partiel représentent 3,5 % de l'ensemble des personnes en emploi en 2023, contre 6,5 % en 2014 ; cette part a ainsi diminué de 3,0 points de pourcentage entre 2014 et 2023

3.2 Une part du temps partiel plus élevée dans le secteur public que dans le secteur privé, du fait de la situation dans les hôpitaux publics et surtout dans les collectivités territoriales

Selon les données de la DARES fondées sur les résultats de l'enquête *Emploi* de l'Insee, 16,6 % des salariés des entreprises privées et publiques, des particuliers employeurs associations travaillaient à temps partiel (dans leur emploi principal) en 2023, contre 14,7 %, 25,2 % et 21,1 % des agents publics employés respectivement par l'Etat, les collectivités territoriales et les hôpitaux publics (tableau 18).

Parmi l'ensemble des salariés et agents publics à temps partiel, ceux employés par l'Etat et par les hôpitaux publics sont moins souvent que les autres à temps partiel contraint. Pris dans leur ensemble, les salariés à temps partiel des entreprises privées et publiques, des particuliers employeurs le sont un peu plus fréquemment que les autres⁵³ tandis que ceux employés par les collectivités territoriales le sont nettement plus souvent.

⁵³ Ce résultat tient manifestement pour partie au moins à l'importance du temps partiel contraint chez les salariés des particuliers employeurs.

3.3 Un fort recours au temps partiel dans les entreprises de petite taille, avec des situations de temps partiel contraint plus fréquentes

Le temps partiel est plus développé dans les entreprises de petite taille ou de très petite taille. La part du temps partiel parmi les salariés employés par des employeurs privés de moins de 10 salariés (y compris les particuliers employeurs) était de 29,0 % en 2023 et de près de 16,5 % pour ceux de 10 à 49 salariés, contre 9,3 % seulement pour les employeurs privés comptant plus de 250 salariés (tableau 19)⁵⁴.

Parmi les salariés à temps partiel, le temps partiel contraint apparaît en outre plus fréquent dans les PME que dans les entreprises de plus grande taille. Les salariés des entreprises comptant 250 salariés et plus représentaient 14,1 % de l'ensemble des salariés à temps partiel des employeurs privés en 2023 et 8,6 % seulement de leurs salariés à temps partiel contraint.

⁵⁴ Selon les derniers « portraits statistiques de branches professionnelles » diffusés par la DARES ([Les portraits statistiques de branches professionnelles | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/la-dares/les-portraits-statistiques-de-branches-professionnelles)) qui s'appuient sur une exploitation de la « Base Tous Salariés » (BTS) de l'Insee, la part du temps partiel parmi l'ensemble des postes occupés par les salariés de l'ensemble des branches gérées par le ministère chargé du travail, hors les branches agricoles et la branche des particuliers employeurs, s'élevait à 29,5 % au 31 décembre 2022 dans les entreprises de moins de 10 salariés et à 18,6 % et 19,4 % dans celles respectivement de 10 à 19 salariés et de 20 à 49 salariés, elle se limitait à 16 % pour celles de 100 à 499 salariés et à 16,5 % pour celles comptant 500 salariés ou plus.

Tableau 19 : Le travail à temps partiel et à temps partiel contraint selon le type et la catégorie de taille des employeurs en France en 2023, en %

	Proportion de salariés à temps partiel	Part dans le temps partiel	Part dans le temps partiel "contraint"	Part dans le temps partiel non "contraint"	Part dans le temps complet
<u>Type d'employeurs :</u>					
Entreprises privées et publiques, associations et particuliers :	16,6	72,9	74,3	72,5	77,0
Etat	14,7	8,7	5,7	9,6	10,6
Collectivités territoriales	25,2	12,4	17,8	10,6	7,7
Hopitaux publics	21,1	6,0	2,2	7,2	4,7
<u>Nombre de salariés de l'employeur (entreprise) :</u>					
<u>Tous types d'employeurs :</u>					
Moins de 10 salariés	29,5	31,7	34,4	30,8	15,7
10 à 19 salariés	18,3	12,9	16,5	11,7	12,0
20 à 49 salariés	18,3	17,6	19,1	17,0	16,3
50 à 249 salariés	13,7	19,6	20,2	19,4	25,7
250 salariés ou plus	11,1	18,2	9,7	21,0	30,2
<u>Entreprises privées et publiques, associations et particuliers :</u>					
Moins de 10 salariés	29,0	39,0	41,1	38,2	18,8
10 à 19 salariés	16,4	12,7	15,4	11,8	12,8
20 à 49 salariés	16,7	16,9	18,3	16,4	16,6
50 à 249 salariés	12,2	17,3	16,6	17,6	24,6
250 salariés ou plus	9,3	14,1	8,6	16,0	27,3

Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 16,6 % des salariés des entreprises privées et publiques, des associations et des particuliers employeurs travaillent à temps partiel ; les salariés employés par ce type d'employeurs représentent 72,9 % des salariés à temps partiel et 74,3 % des salariés à temps partiel contraint

3.4 Une concentration du temps partiel et du sous-emploi sur certains métiers de service occupés majoritairement par des salariées peu qualifiées

La fréquence du temps partiel varie fortement selon les métiers et celui-ci apparaît fortement concentré sur certains d'entre eux.

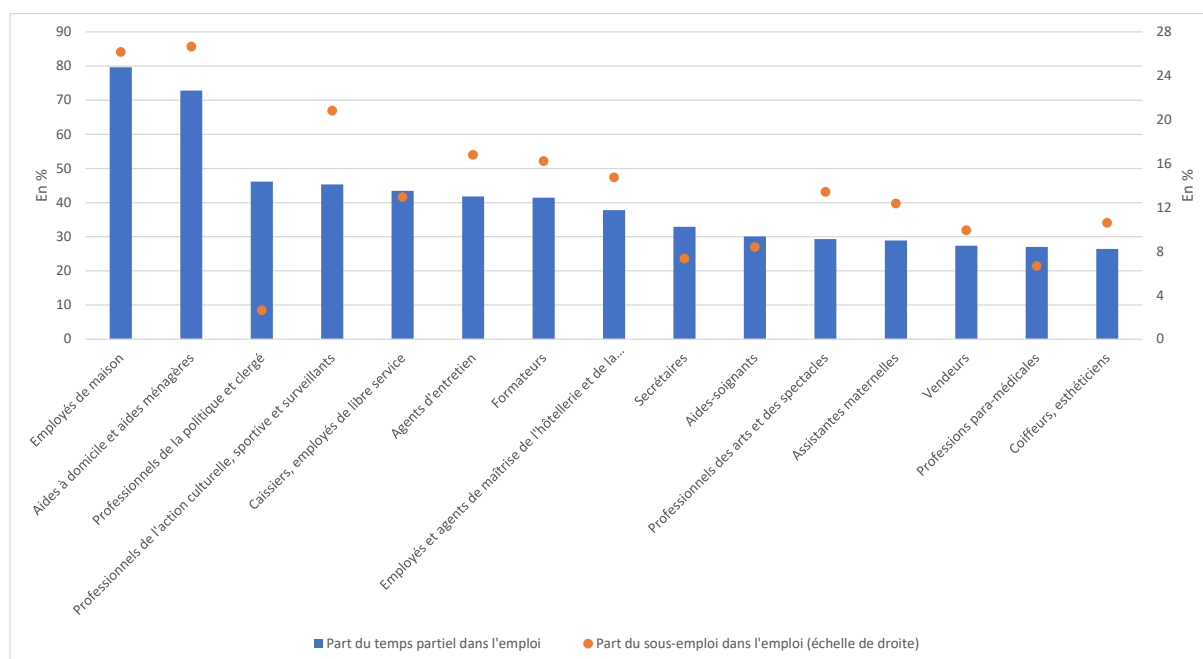
Selon les données des « portraits statistiques des métiers » de la DARES⁵⁵, la part du temps partiel dans l'emploi (salarié et non salarié) s'élevait à près de 80 % pour les employés de maison et de 73 % pour les aides à domicile en moyenne de 2017 à 2019, et à plus de 30 % dans les huit « familles professionnelles » suivantes⁵⁶ : les professionnels de la politique et du clergé (46 %), les professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants (45 %), les caissiers, employés de libre-

⁵⁵ Portraits statistiques des métiers | DARES (travail-emploi.gouv.fr)

⁵⁶ Selon la nomenclature des familles professionnelles FAP 2009 établie par la DARES en lien avec les autres administrations ?

service (43,5 %), les agents d'entretien (42 %), les formateurs (41 %), les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration (38 %), les secrétaires (33 %) et les aides-soignants (30 %) (graphique 18, tableau 20).

Graphique 18 : Part du temps partiel et part du sous-emploi dans l'emploi dans les 15 familles professionnelles pour lesquelles la part du temps partiel est la plus élevée en moyenne de 2017 à 2019, en %



Source : DARES (*Portraits statistiques des métiers, septembre 2022*), calculs mission

Champ : France métropolitaine, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi (salarié ou non salarié)

Notes : les données d'emploi issues des portraits statistiques des métiers de la DARES se fondent sur une exploitation des résultats de l'enquête Emploi de l'Insee et la nomenclature des familles professionnelles (FAP 2009) ; les données de sous-emploi ne se limitent pas ici aux situations de sous-emploi des personnes à temps partiel ; elles incluent les personnes en emploi qui sont au chômage partiel ou technique

Lecture : en moyenne de 2017 à 2019, 79,7 % des personnes occupant un emploi d'employé de maison travaillent à temps partiel ; 26,2 % des personnes occupant un tel emploi sont dans une situation de sous-emploi sur la période

La majorité des emplois à temps partiel est ainsi concentrée dans quelques métiers : 15 des 87 familles professionnelles rassemblaient à elles seules 60 % des emplois à temps partiel (salarié et non salarié) en moyenne de 2017 à 2019, alors qu'elles ne représentaient que 33 % de l'ensemble des personnes en emploi sur la période (tableau 20). Ce sont principalement des métiers liés aux services aux particuliers et aux collectivités (agents d'entretien, aides à domicile et aides ménagères, employés de maison...), à la santé (aides-soignantes, infirmières, sages-femmes...) ou au commerce (vendeurs). A l'exception des professionnels des arts et spectacles, ces métiers sont majoritairement occupés par des femmes, voire très majoritairement ou quasi exclusivement par des femmes pour certains d'entre eux⁵⁷. Une étude récente de la DARES fondée sur les données

⁵⁷ Parmi les 15 familles professionnelles en question, seule celle des professionnels des arts et des spectacles fait exception à cet égard.

de son enquête Conditions de travail de 2019 dresse un constat très proche sur les emplois salariés⁵⁸.

La part dans l'emploi des personnes en situation de sous-emploi varie également fortement selon les familles professionnelles : elle s'élevait jusqu'à 27 % pour les aides à domicile et aides ménagères et 26 % pour les employés de maison en moyenne de 2017 à 2019, ainsi qu'à 21 % professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants, 17 % pour les agents d'entretiens et 15 % pour les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, contre une part de 5,7 % pour l'ensemble des familles professionnelles (tableau 20)

Tableau 20 : Temps partiel et sous-emploi parmi les 20 familles professionnelles les plus exposées au temps partiel en moyenne de 2017 à 2019, en %

Famille professionnelle	Effectif de personnes en emploi, en milliers	Part dans l'ensemble de l'emploi, en %	Part des femmes dans l'emploi, en %	Effectif de personnes employées à temps partiel, en milliers	Part dans l'ensemble de l'emploi à temps partiel, en %	Part du temps partiel dans l'emploi	Effectifs de personnes en sous-emploi, en milliers	Part dans l'ensemble des personnes en sous-emploi, en %	Part du sous-emploi dans l'emploi en %
Agents d'entretien	1 279,5	4,8	71,2	534,6	11,0	41,8	215,0	14,3	16,8
Aides à domicile et aides ménagères	557,6	2,1	95,2	406,2	8,4	72,9	148,7	9,9	26,7
Vendeurs	865,5	3,3	70,6	236,8	4,9	27,4	86,0	5,7	9,9
Aides-soignants	727,0	2,7	90,8	218,6	4,5	30,1	61,0	4,1	8,4
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	420,1	1,6	62,1	190,5	3,9	45,3	87,5	5,8	20,8
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	414,6	1,6	61,6	156,7	3,2	37,8	61,2	4,1	14,8
Enseignants	1 062,2	4,0	66,7	153,0	3,1	14,4	25,1	1,7	2,4
Infirmiers, sages-femmes	643,5	2,4	85,4	138,9	2,9	21,6	16,9	1,1	2,6
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	654,1	2,5	76,0	134,1	2,8	20,5	25,7	1,7	3,9
Employés de maison	167,0	0,6	94,9	133,1	2,7	79,7	43,7	2,9	26,2
Caissiers, employés de libre service	305,2	1,2	74,1	132,6	2,7	43,5	39,5	2,6	12,9
Professionnels des arts et des spectacles	430,2	1,6	42,0	126,0	2,6	29,3	57,8	3,8	13,4
Secrétaires	381,0	1,4	96,1	125,4	2,6	32,9	28,0	1,9	7,3
Assistants maternelles	421,8	1,6	97,6	122,0	2,5	28,9	52,2	3,5	12,4
Professions para-médicales	431,2	1,6	72,8	116,5	2,4	27,0	28,7	1,9	6,7
Conducteurs de véhicules	832,0	3,1	9,8	107,2	2,2	12,9	42,5	2,8	5,1
Médecins et assimilés	387,2	1,5	53,7	89,4	1,8	23,1	8,8	0,6	2,3
Employés administratifs d'entreprise	350,0	1,3	78,2	87,2	1,8	24,9	25,7	1,7	7,3
Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	359,5	1,4	74,7	78,2	1,6	21,7	16,1	1,1	4,5
Cuisiniers	372,4	1,4	34,8	77,7	1,6	20,9	31,1	2,1	8,3
Ensemble des métiers	26438	100,0	...	4 862,0	100,0	18,4	1 503,4	100,0	5,7

Source : DARES (Portraits statistiques des métiers, septembre 2022), calculs mission

Champ : France métropolitaine, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi (salarié ou non salarié)

Notes : les données d'emploi issues des portraits statistiques des métiers de la DARES sont fondées sur une exploitation des résultats de l'enquête Emploi de l'Insee et la nomenclature des familles professionnelles (FAP 2009) ; les données de sous-emploi ne se limitent pas ici aux situations de sous-emploi des personnes à temps partiel ; elles incluent les personnes en emploi qui sont au chômage partiel ou technique

Lecture : en moyenne de 2017 à 2019, 41,8 % des personnes employées comme agents d'entretien sont à temps partiel ; leur nombre s'élève à 534 600 en moyenne sur la période et ils représentent 11,0 % des personnes occupant un emploi à temps partiel sur la période

Parmi les familles professionnelles précédentes, les agents d'entretien, les caissiers, employés de libre-service et les aides à domicile et aides ménagères ont été considérés, de manière assez consensuelle, comme des métiers de la « seconde ligne », à savoir des métiers pour lesquelles les salariés ont assuré les tâches nécessaires à la continuité du fonctionnement de l'économie

⁵⁸ Mikael Beatriz et Louis Erb, « Temps partiel et conditions de travail : travailler moins pour travailler mieux ? », DARES Analyses N°34, mai 2024.

pendant la crise sanitaire de 2020-2021, au-delà des professions médicales mobilisées en « première ligne » contre le Covid⁵⁹.

En lien avec sa forte variabilité selon les métiers, la part du temps partiel varie également fortement selon les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) et le temps partiel est aussi fortement concentré sur certaines d'entre elles (tableau 21). Parmi les 29 catégories socioprofessionnelles correspondant au deuxième niveau de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS 2020), cinq d'entre elles concentrent la moitié des emplois à temps partiel en 2023 (50,1 %), contre un quart seulement des emplois à temps complet (25,3 %) : les personnels des services directs aux particuliers (16,9 % de l'ensemble des emplois à temps partiel), les employés administratifs de la fonction publique (12,1 %), les professions intermédiaires de la santé et du travail social (8,3 %), les employés de commerce (6,9 %), les employés administratifs d'entreprise (6,1 %).

⁵⁹ Voir l'étude suivante de la DARES : Thomas Amossé, Christine Erhel, Mikael Béatriz, Malik Koubi et Amélie Maurou, « Quelles sont les conditions de travail des métiers de la « deuxième ligne » de la crise Covid ? », DARES Analyses N°23, mai 2021 ; ainsi que le rapport suivant : Christine Erhel et Sophie Moreau-Follenfant, « De la mission d'accompagnement des partenaires sociaux dans la démarche de la reconnaissance des travailleurs de la deuxième ligne », rapport pour la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, décembre 2021.

Tableau 21 : Emploi à temps partiel selon les catégories socioprofessionnelles en France en 2023

	Proportion de personnes en emploi à temps partiel, en %	Nombre de personnes en emploi à temps partiel, en milliers	Part dans l'emploi à temps partiel, en %	Nombre de personnes en emploi à temps complet	Part dans le temps complet, en %
Personnels des services directs aux particuliers	49,6	843,6	16,9	857,7	3,6
Employés admin. de la fonction publique, agents de service et aux. de santé	27,2	604,4	12,1	1 616,0	6,8
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	23,3	414,0	8,3	1 362,5	5,8
Employés de commerce	29,7	342,0	6,9	809,4	3,4
Employés administratifs d'entreprise	19,9	327,7	6,6	1 319,9	5,6
Professions de l'enseignement primaire et pro., de la form. continue et du sport	26,3	270,7	5,4	760,4	3,2
Ouvriers peu qualifiés de type artisanal	36,7	256,6	5,2	443,3	1,9
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	12,1	239,8	4,8	1 738,3	7,4
Commerçants et assimilés	19,0	150,1	3,0	639,3	2,7
Artisans	15,5	144,7	2,9	789,2	3,3
Professeurs et professions scientifiques supérieures	14,3	139,0	2,8	834,2	3,5
Professions libérales	23,0	137,7	2,8	461,8	2,0
Ouvriers qualifiés de type artisanal	9,4	134,0	2,7	1 288,2	5,5
Professions de l'information, de l'art et des spectacles	30,6	119,6	2,4	271,3	1,1
Cadres des services administratifs et commerciaux d'entreprise	5,6	108,2	2,2	1 827,8	7,7
Conducteurs de véhicules de transport, chauffeurs-livreurs, coursiers	15,0	100,8	2,0	572,6	2,4
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	4,6	89,6	1,8	1 859,3	7,9
Techniciens	5,8	79,8	1,6	1 300,2	5,5
Ouvriers peu qualifiés de type industriel	9,8	73,9	1,5	676,9	2,9
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	13,3	73,2	1,5	476,3	2,0
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	14,5	66,2	1,3	391,4	1,7
Ouvriers agricoles, des travaux forestiers, de la pêche et de l'aquaculture	21,3	56,0	1,1	206,6	0,9
Agriculteurs	10,2	43,8	0,9	384,8	1,6
CSP non spécifiée	32,4	42,8	0,9	89,4	0,4
Ouvriers qualifiés de type industriel	3,7	39,5	0,8	1 038,9	4,4
Policiers, militaires, pompiers, agents de sécurité privée	6,9	32,6	0,7	441,0	1,9
Conducteurs d'engins, caristes, magasiniers et ouvr. du transport (non routier)	3,9	16,5	0,3	409,4	1,7
Agents de maîtrise (hors maîtrise administrative)	2,9	15,4	0,3	520,5	2,2
Chefs d'entreprise de plus de 10 personnes	4,4	8,2	0,2	178,0	0,8
Ouvriers – CSP non précisée	22,9	2,7	0,1	9,0	0,0
Ministres du culte et religieux consacrés	30,8	2,6	0,1	5,8	0,0
Professions intermédiaires – CSP non précisée	16,6	1,8	0,0	9,0	0,0
Cadres – CSP non précisée	5,9	0,8	0,0	12,3	0,1
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise – CSP non précisée	16,0	0,4	0,0	2,1	0,0
Employés – CSP non précisée	4,2	0,3	0,0	6,9	0,0
Total	17,4	4 978,9	100,0	23 609,7	100,0

Source : Insee (à partir de son enquête *Emploi*), calculs mission

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus, vivant en logement ordinaire et en emploi (salarié ou non salarié)

Notes : les 29 catégories socioprofessionnelles présentées correspondent au deuxième niveau de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS 2020)

Lecture : en 2023, 49,6 % des personnes employées comme personnels des services directs aux particuliers travaillent à temps partiel ; cette catégorie socioprofessionnelle représente 16,9 % des personnes employées à temps partiel et 3,6 % des personnes employées à temps complet

En lien avec les constats précédents sur le temps partiel contraint selon le niveau de diplôme et le sous-emploi selon les familles professionnelles, il ressort que les salariés à temps partiel contraint ou en sous-emploi, pris dans leur ensemble, occupent des emplois globalement moins qualifiés.

- 30,1 % des employés (hors apprentis) étaient à temps partiel en 2023 (50,6 % dans le cas des employés des services directs aux particuliers) contre 12,8 % des ouvriers et près de 9 % seulement des cadres (tableau 22, Cf. également la partie 1.2 *supra*).
- En outre, alors que les employés et les ouvriers représentaient ainsi 50,1 % et 15,7 % des salariés à temps partiel la même année, ceux-ci représentaient 56,8 % et 24,7 % des salariés à temps partiel contraint.
- Parmi les salariés à temps partiel, les personnels des services directs aux particuliers, les employés de la fonction publique et les employés de commerce sont surreprésentés parmi ceux à temps partiel contraint, de même que les ouvriers non qualifiés (17,9 % des salariés à temps partiel contraint pour ces derniers, contre 10,4 % de l'ensemble des salariés à temps partiel) (tableau 22).
- A l'inverse, le temps partiel est moins fréquemment contraint parmi les cadres et les professions intermédiaires. Ces catégories représentaient 4,9 % et 14,2 % des salariés à temps partiel contraint en 2023, contre 11,8 % et 22,4 % de l'ensemble des salariés à temps partiel.

Tableau 22 : Le travail à temps partiel et à temps partiel contraint selon les grandes catégories socioprofessionnelles en 2023, en %

	Proportion de salariés à temps partiel	Part dans le temps partiel	Part dans le temps partiel "contraint"	Part dans le temps partiel non "contraint"	Part dans le temps complet
Cadres et professions intellectuelles	8,7	11,8	4,9	14,0	25,9
Dont :					
Cadres des services administratifs et commerciaux d'entreprise	5,2	2,4	0,5	3,0	9,0
Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques	10,4	9,4	4,4	11,0	16,9
Professions intermédiaires	14,5	22,4	14,2	25,0	27,5
Dont :					
Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés	23,2	15,8	11,6	17,2	11,0
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	10,7	4,5	1,9	5,4	7,9
Techniciens	5,3	1,6	0,5	2,0	6,1
Contremaîtres, agents de maîtrise	2,9	0,4	0,2	0,4	2,5
Employés	30,1	50,1	56,8	48,0	24,3
Dont :					
Employés de la fonction publique	27,3	14,5	18,3	13,2	8,0
Employés administratifs d'entreprises	19,4	7,1	3,9	8,2	6,2
Employés de commerce	30,7	8,0	9,5	7,5	3,8
Personnels des services directs aux particuliers	50,6	19,8	24,1	18,4	4,0
Ouvriers	12,8	15,7	24,1	13,0	22,3
Dont :					
Ouvriers qualifiés	6,8	4,0	4,7	3,7	11,3
Ouvriers non qualifiés	17,8	10,4	17,9	8,0	10,0
Ouvriers agricoles	22,3	1,3	1,4	1,2	0,9
Ensemble	17,4	100	100	100	100

Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 30,1 % des employés travaillent à temps partiel ; les employés représentent 50,1 % des salariés à temps partiel et 56,8 % des salariés à temps partiel contraint

3.5 Un salarié à temps partiel sur sept occupe plusieurs emplois, un sur six parmi ceux à temps partiel contraint

L'analyse des caractéristiques des emplois à temps partiel et de la situation des salariés qui les occupent doit tenir compte des situations de pluriactivité qui caractérisent une partie d'entre eux.

Selon les données d'emploi diffusées par l'Insee, 2,3 millions de personnes exerçaient simultanément plusieurs emplois en France fin 2021, soit 7,7 % de l'emploi total. Parmi ces pluriactifs, deux sur trois étaient exclusivement salariés, cumulant plusieurs emplois chez des

employeurs différents : ils représentaient 6,1 % des salariés à titre principal. Les autres étaient à la fois salariés et non-salariés : parmi les non-salariés à titre principal, 4,9 % exerçaient une activité salariée à titre secondaire ; parmi les salariés à titre principal, 1,9 % avaient également un emploi non salarié⁶⁰. La part des pluriactifs dans l'emploi a diminué sensiblement au cours de la dernière décennie (7,7 % fin 2021, contre 9,0 % fin 2011 et 8,5 % fin 2013)⁶¹.

Selon les estimations de la DARES fondées sur les résultats de l'enquête Emploi de l'Insee, un salarié à temps partiel (dans son emploi principal) sur sept occupaient plusieurs emplois au cours de l'année 2023 (13,7 %) (tableau 23).

Cette proportion était un peu plus élevée pour les femmes que pour les hommes (14,4 % contre 11,1 %). Elle était également un peu plus élevée parmi les employés à temps partiel du tertiaire (15,1 %) et les cadres (15,4 %).

Parmi les secteurs d'activité particulièrement concernés par le temps partiel contraint, les activités de services réalisés pour le compte des particuliers employeurs sont très fortement concernés par la multi-activité (4 salariés sur 10 en 2023). Les secteurs des activités de services administratifs et de soutien (qui inclut les activités de nettoyage en entreprise), de la santé humaine et l'action sociale et des arts, spectacles et activités récréatives sont également un peu plus concernés par la multi-activité que la moyenne (16,0 %, 15,1 % et 16,6 % des salariés à temps partiel en 2023).

Pris dans leur ensemble, les salariés à temps partiel contraint (dans leur emploi principal) sont plus fréquemment pluriactifs : 16,2 % en 2023, contre 12,8 % pour ceux qui sont à temps partiel pour une autre raison principale que celle de n'avoir pas trouvé un emploi à temps complet.

⁶⁰ Voir la fiche thématique sur le « pluriactivité » de l'ouvrage annuel de l'Insee et la DARES sur l'emploi, le chômage et les revenus du travail : *Emploi, chômage, revenus du travail – Edition 2024*, Insee Références, juillet 2024.

⁶¹ Une étude de la DARES de 2016 présente une analyse plus approfondie de la situation des pluriactifs en 2014 : Claire Létroublon et Lisa Murlot, « Les pluriactifs : quels sont leurs profils et leurs durées de travail ? », DARES Analyses N°60, octobre 2016.

Tableau 23 : Proportion de salariés à temps partiel occupant plusieurs emplois en France en 2023, selon le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité et le type de temps partiel, en %

	Proportion de salariés qui ont plusieurs emplois
<u>Sexe :</u>	
Femmes	14,4
Hommes	11,1
<u>Catégories socioprofessionnelles :</u>	
Cadres et professions intellectuelles supérieures	15,4
Professions intermédiaires	10,2
Employés	15,1
Ouvriers	13,3
<u>Secteur d'activité :</u>	
Agriculture	14,4
Industrie	5,3
Construction	6,6
Tertiaire	14,1
Dont :	0,0
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	8,6
Transports et entreposage	5,3
Hébergement et restauration	6,2
Information et communication	10,9
Activités financières et d'assurance	9,8
Activités immobilières	15,1
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	8,0
Activités de services administratifs et de soutien	16,0
Administration publique	10,1
Enseignement	14,9
Santé humaine et action sociale	15,1
Arts, spectacles et activités récréatives	16,6
Autres activités de services	12,7
Activités des ménages en tant qu'employeur ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	42,2
Activités extra-territoriales	27,6
<u>Type de temps partiel :</u>	
Temps partiel "contraint"	16,2
Temps partiel non "contraint"	12,8
Ensemble	13,7

Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 14,4 % des femmes salariées travaillant à temps partiel (dans leur emploi principal) occupent plusieurs emplois

3.6 Une fréquence très élevée du temps partiel dans certaines branches professionnelles

Alors que la législation et la réglementation relative au temps partiel donne une place prépondérante à la négociation de branches, la mission a procédé à une analyse particulière du recours au temps partiel selon les branches professionnelles, sous trois angles :

- En mobilisant les données des « portraits statistiques des branches » produits par la DARES à partir d'une exploitation des données de la « Base Tous Salariés » (BTS) de l'Insee pour l'année 2022. Cette base s'appuie, pour le secteur privé, sur les données de la déclaration sociale nominative (DSN)⁶².
- En sollicitant auprès de la DARES et de l'Insee des exploitations statistiques particulières de l'enquête Emploi de l'Insee pour certaines branches fortement utilisatrices d'emplois à temps partiel
- En procédant à des exploitations complémentaires de la BTS de l'Insee pour 2022, avec l'appui du pôle d'analyse des données (« pôle data ») de l'IGAS.

Cette partie présente certains des principaux constats obtenus par le biais de ces démarches, d'autres constats complémentaires tirés de celles-ci étant présentés dans la partie 6 *infra*.

En lien avec les constats dressés *supra* selon les secteurs d'activité et les métiers, les données des « portraits statistiques des branches » diffusés dernièrement par la DARES⁶³ révèlent en premier lieu un recours aux emplois à temps partiel très variable selon les branches professionnelles et particulièrement fort pour certaines d'entre elles (tableau 24).

Selon ces données – qui portent sur les 264 conventions collectives de branches ayant 5 000 salariés ou plus au 31 décembre 2022 gérées par le ministère chargé du travail, hors les branches agricoles et celle des particuliers employeurs - la part des emplois occupés fin décembre 2022 – au sens de la notion de « postes » retenue dans la BTS⁶⁴ et quelles que soient les caractéristiques des emplois⁶⁵ - qui sont à temps partiel s'élèvent à plus de 55 % dans les treize branches suivantes, contre une part globale du temps partiel de 19,9 % sur l'ensemble des branches de ce champ (y compris celles comptant moins de 5 000 salariés) :

⁶² La « Base Tous Salariés » est une base statistique qui porte sur l'ensemble des salariés et qui est produite à partir des déclarations administratives de leurs employeurs et d'un ensemble de traitements statistiques effectués par les services de l'Insee pour fiabiliser les données. Pour le secteur privé, la BTS s'appuie sur les données de la DSN.

⁶³ [Les portraits statistiques de branches professionnelles | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/les-portraits-statistiques-de-branches-professionnelles)

⁶⁴ Le concept de « poste » est une notion centrale dans les différents fichiers de la BTS. Un poste correspond au cumul des périodes d'emploi d'un salarié dans un même établissement. Les services de l'Insee effectuent des traitements d'amélioration de la qualité (reprises de codages, redressements) au niveau des périodes. À l'issue de ces traitements, une chaîne informatique agrège toutes les périodes d'emploi d'un salarié dans un même établissement pour créer un poste. Le poste est donc identifié par le couple (SIRET, NIR). Par exemple, un salarié ayant travaillé dans deux établissements différents au cours de l'année se retrouve dans deux postes différents.

⁶⁵ Ces données couvrent les emplois dits « ordinaires », mais aussi les emplois aidés et les emplois occupés par les apprentis et les stagiaires.

- celle des « entreprises de distribution directe » (75,8 %) ;
- de « l'aide accompagnement soins et services à domicile » - qualifiée par la suite, par souci de simplicité, de branche de « l'aide et les soins à domicile » - (73,9 %) ;
- des « ateliers chantiers d'insertion » (72,3 %) ;
- des « entreprises de propreté et services associés » - qualifiée par la suite de branche de la « propreté » - (69,4 %) ;
- des « services à la personne (entreprises) » - qui recouvre les activités de services à la personne mises en œuvre par des entreprises ou entités à but lucratif - qualifiée par la suite de branche des « services à la personne » - (66,0 %) ;
- des « gardiens concierges employés d'immeubles » (64,8 %) ;
- des « régies de quartier » (62,2 %) ;
- des « salariés en portage salarial (61,7 %) ;
- du « portage de presse » (59,4 %) ;
- des « entreprises privées du spectacle vivant » (58,9 %) ;
- des « associations Familles rurales » (56,6 %) ;
- de la « restauration rapide » (56,6 %).

Parmi les 3,8 millions de postes occupés par des salariés à temps partiel fin décembre 2022 et relevant des branches professionnelles du même champ, un tiers (33,4 %) étaient employés dans six branches - dont quatre des précédentes - à savoir celles de :

- la propreté (10,4 %) ;
- la grande distribution (5,7 %) ;
- les hôtels-café-restaurants (5,1 %) – qualifiée par la suite de « HCR » - pour laquelle la part des emplois à temps partiel était de 24,0 % fin décembre 2022 (contre une part globale de 19,9 % pour l'ensemble des branches) ;
- la restauration rapide (4,7 %) ;
- l'aide et les soins à domicile (4,0 %) ;
- les services à la personne (3,7 %).

Tableau 24 : Principales caractéristiques des emplois et des salariés employés dans les 50 branches professionnelles où la part du temps partiel est la plus élevée au 31 décembre 2022

Idcc	Intitulé	Effectifs au 31/12	Effectifs en ETP	Part des femmes en %	Part des 18-29 ans en %	Part des 30-49 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Salaires nets mensuels moyen EQTP en €	Part des CDI au 31/12 en %	Part des CDD au 31/12 en %	Part des temps partiels en %	Effectifs à temps partiel au 31/12	Part des effectifs à temps partiel du total des branches au 31/12 en %
2372	Entreprises de distribution directe	21 000	12 000	37,4	10,4	33,9	55,7	1 700	93,2	4,1	75,8	15 920	0,4
2941	Aide accompagnement soins et services à domicile	201 600	140 700	93,7	14,1	40,8	45,2	1 760	87,5	9,5	73,9	148 890	4,0
3016	Ateliers chantiers d'insertion	53 300	39 100	40,6	20,8	48,2	31,0	1 800	19,1	9,6	72,3	38 520	1,0
3043	Entreprises de propreté et services associés	560 700	329 500	63,9	11,7	46,2	42,0	1 660	79,7	18,4	69,4	389 120	10,4
3127	Services à la personne (entreprises)	208 900	126 300	92,0	29,8	41,2	29,0	1 560	81,8	8,3	66,0	137 970	3,7
1043	Gardiens concierges employés d'immeubles	64 400	36 600	64,0	2,5	26,4	71,1	1 950	92,7	6,7	64,8	41 750	1,1
3105	Régies de quartier	8 500	6 700	40,2	18,0	48,3	33,7	1 890	25,1	10,4	62,2	5 290	0,1
3219	Branche des salariés en portage salarial	19 400	14 100	32,3	9,8	51,1	39,1	4 670	75,7	23,7	61,7	11 970	0,3
2683	Portage de presse	11 000	4 800	34,8	10,5	32,9	56,6	1 900	87,7	7,7	59,4	6 530	0,2
3090	Entreprises privées du spectacle vivant	21 800	20 700	47,9	29,8	48,2	22,0	2 850	32,2	59,2	58,9	12 830	0,3
1031	Associations Familles rurales	9 000	6 100	82,4	25,6	42,8	31,6	1 710	71,8	13,6	56,6	5 100	0,1
1501	Restauration rapide	308 600	217 900	45,1	61,5	30,6	8,0	1 680	85,2	7,9	56,6	174 640	4,7
3218	Enseignement privé non lucratif (EPNL)	98 200	65 100	73,3	12,8	44,0	43,2	1 980	78,1	16,2	55,9	54 900	1,5
1518	ECLAT (ex animation)	205 800	130 900	67,0	27,2	43,8	29,0	2 080	64,9	21,4	54,0	111 150	3,0
1147	Cabinets médicaux	121 000	80 200	90,0	14,4	44,8	40,8	2 350	91,4	6,0	50,0	60 520	1,6
1307	Exploitations cinématographiques	10 000	7 300	48,1	43,0	37,8	19,3	2 220	78,9	18,3	45,8	4 580	0,1
2060	Cafétérias	11 900	9 200	63,6	43,6	34,8	21,5	1 820	81,7	12,2	45,7	5 440	0,1
2691	Enseignement privé indépendant (hors contrat)	77 200	47 700	61,4	22,9	49,0	28,2	2 930	62,3	31,7	45,7	35 270	0,9
2511	Sport	162 400	98 600	37,7	40,9	38,6	20,5	2 570	56,9	18,2	43,8	71 150	1,9
1285	Entreprises artistiques et culturelles	31 100	33 200	58,6	25,8	46,1	28,1	2 500	60,9	30,3	42,2	13 110	0,3
1261	Acteurs du lien social et familial	81 600	62 500	85,2	30,8	46,5	22,7	1 810	69,6	14,2	40,2	32 790	0,9
1619	Cabinets dentaires	65 600	50 300	91,5	24,0	47,3	28,7	2 460	83,3	4,9	37,3	24 490	0,7
0675	Succursales de vente au détail d'habillement	109 800	91 200	80,3	47,5	39,3	13,2	2 110	82,7	12,3	36,1	39 590	1,1
2219	Taxis	12 400	9 300	31,0	9,6	47,5	42,9	1 720	77,7	10,8	35,8	4 440	0,1
1996	Pharmacie d'officine	141 000	111 100	85,6	29,3	43,3	27,5	2 420	81,2	9,6	35,5	50 020	1,3
1516	Organismes de formation	115 500	85 500	61,8	19,8	47,3	32,8	2 470	61,7	21,5	35,0	40 390	1,1
0043	Import-export et Commerce international	60 700	42 700	54,5	18,5	50,1	31,4	3 770	65,7	2,7	34,3	20 830	0,6
1875	Cabinets et cliniques vétérinaires	22 000	17 900	93,0	41,4	41,9	16,7	1 840	81,8	10,3	32,7	7 200	0,2
0783	Centres d'hébergement et de réadaptation sociale	25 300	20 500	59,0	19,7	51,6	28,7	1 870	55,7	13,0	32,0	8 090	0,2
0468	Succursales du commerce de détail en chaussure	13 300	11 100	79,2	44,5	38,0	17,5	1 900	74,6	15,3	31,7	4 220	0,1
1505	Commerce de détail alimentaire non spécialisé	112 300	92 500	50,8	39,0	41,1	19,9	1 700	73,6	12,5	30,3	34 070	0,9
1504	Poissonnerie	11 700	8 800	38,9	28,1	42,6	29,3	2 180	75,7	16,5	30,3	3 540	0,1
0538	Manutention ferroviaire	7 900	6 800	25,6	11,6	43,9	44,6	1 870	78,7	18,1	29,6	2 340	0,1
0897	Services de santé au travail interentreprises	20 400	17 100	80,1	8,1	51,0	40,9	3 450	94,6	3,9	29,2	5 960	0,2
1483	Commerce de détail habillement textiles	68 600	56 800	76,8	38,3	35,6	26,1	1 900	69,2	13,4	29,2	20 020	0,5
3237	Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé	26 800	19 900	56,3	44,3	39,5	16,2	1 890	77,1	14,9	29,2	7 820	0,2
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	755 500	638 100	56,4	35,1	41,2	23,7	2 020	85,3	9,3	28,3	213 940	5,7
0029	Hospitalisation à but non lucratif	370 600	313 600	79,9	19,3	47,9	32,9	2 370	79,5	14,2	28,1	104 320	2,8
1801	Assistance	12 300	10 600	63,6	21,1	56,1	22,8	3 270	84,4	13,9	27,5	3 380	0,1
2642	Production audiovisuelle	17 500	28 600	47,9	39,0	43,6	17,3	3 760	53,5	23,2	27,5	4 810	0,1
0733	Détailants en chaussure	9 300	8 100	77,8	35,9	33,6	30,6	1 920	70,2	10,5	27,4	2 550	0,1
1517	Commerces de détail non alimentaire	141 300	114 300	60,3	39,4	43,0	17,6	2 050	75,7	12,3	27,4	38 670	1,0
1000	Cabinets d'avocats	37 500	32 100	84,4	26,2	38,2	35,7	3 030	82,6	5,8	26,9	10 100	0,3
0405	Éts médico-sociaux UNISSS	6 700	5 500	71,5	21,0	47,6	31,4	1 980	70,4	9,5	26,2	1 750	0,0
1790	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	53 100	46 100	48,0	43,8	39,8	16,5	2 090	70,6	20,9	26,0	13 820	0,4
2420	Bâtiment cadres	126 700	115 800	17,9	10,3	55,1	34,6	3 720	74,7	0,7	25,0	31 700	0,8
2596	Coiffure	108 200	87 700	77,9	45,2	38,4	16,4	1 630	68,0	4,8	24,8	26 870	0,7
1979	Hôtels Cafés Restaurants	797 400	708 500	44,1	38,4	41,9	19,7	2 000	74,7	16,4	24,0	191 420	5,1
3013	Librairie	10 700	8 800	63,2	33,3	42,9	23,8	1 870	74,8	14,4	24,0	2 570	0,1
0759	Pompes funèbres	26 300	20 700	31,8	16,8	43,1	40,1	2 160	89,2	4,3	23,6	6 210	0,2
Ensemble des branches du secteur marchand non agricole		18 876 300	16 427 000	45,3	24,8	47,3	27,9	2 670	...	8,0	19,9	3 755 190	100,0

Source : DARES (Portraits statistiques des branches professionnelles), calculs mission

Champ : conventions collectives de branches ayant 5 000 salariés ou plus au 31/12/2022 gérées par le ministère chargé du travail, hors les branches agricoles ; les données portent sur l'ensemble des activités économiques, à l'exception de celles des ménages en tant qu'employeurs et les activités extraterritoriales (divisions 97, 98 et 99 de la nomenclature NAF rév. 2) ; le total « Ensemble des branches » inclut toutes les conventions collectives de branche de ce champ, y compris celles sur lesquelles aucune fiche statistique n'est publiée par la DARES pour des raisons de secret statistique ;

Notes : les données sont issues de la Base Tous Salariés (BTS) qui est produite annuellement par l'Insee principalement à partir de l'exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) ; les données sur l'emploi concernent l'ensemble des salariés, quelles que soient leurs caractéristiques ; les données de salaires excluent les apprentis, les stagiaires et les titulaires d'emplois aidés ; la DARES définit les postes à temps partiel comme ceux qui sont indiqués à temps partiel dans la BTS ou comme « non concernés » par les définitions strictes du temps complet et du temps partiel ; le salaire mensuel net en équivalent temps plein (EQTP) présenté ici est net de cotisations sociales et de CSG-CRDS ; il intègre l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou non (salaire de base, rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, primes et indemnités, sommes directement versées au titre de la participation ou de l'intéressement), mais ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur les plans d'épargne entreprise, ni l'abondement éventuel de l'employeur à ces plans ; le salaire en équivalent temps plein (EQTP) correspond au salaire qu'un individu perçoit ou aurait perçu en travaillant à temps complet et toute l'année. Il se rapproche d'un concept de salaire horaire

Les principaux points suivants méritent en outre d'être relevés (tableau 24, graphiques 19 à 23) :

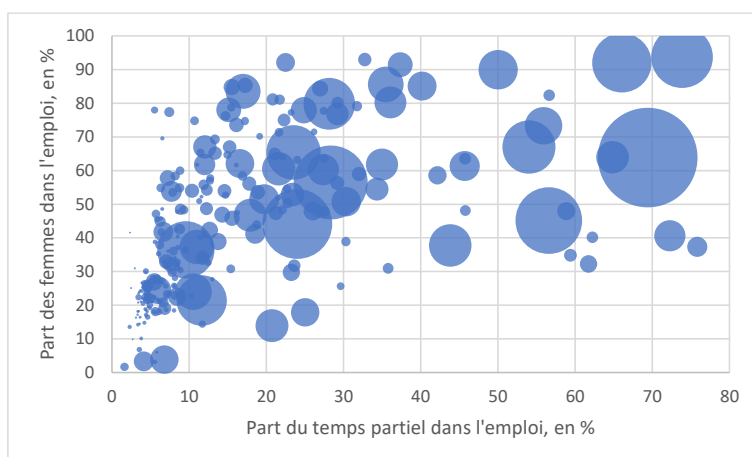
- Parmi l'ensemble des 264 branches considérées, il existe une assez forte corrélation entre la part des emplois à temps partiel et la présence des femmes parmi les salariés des branches. Certaines branches très utilisatrices d'emplois à temps partiel emploient une très grande proportion de femmes, voire pour certaines d'entre elles quasiment exclusivement des femmes. Parmi les branches qui emploient un nombre important d'emplois à temps partiel, c'est notamment le cas de la branche de l'aide et des soins à domicile (93,7 % de femmes fin décembre 2022), de celle des services à la personne (92,0 %), de celle de la propreté (63,9 %), de la branche ECLAT (ex-animation) (67,0 %) et de celle de l'hospitalisation à but non lucratif (79,9 %).
- Les branches qui recourent fortement aux emplois à temps partiel se caractérisent également, à quelques exceptions près, par des niveaux de salaires nets horaires moyens bas. Parmi celles de taille importante, c'est notamment le cas de la branche de l'aide et des soins à domicile, des services à la personne et de celle de la propreté : le salaire net mensuel moyen en équivalent emploi à temps plein (EQTP) s'y limite à respectivement 1 760 euros, 1 560 euros et 1 680 euros respectivement en 2022⁶⁶
- Les branches les plus utilisatrices d'emplois à temps partiel tendent le plus souvent à employer leurs salariés plus fréquemment que la moyenne en CDD ou par le biais d'autres contrats de travail particuliers. Parmi les branches de taille importante, la part des postes occupés en CDI fin décembre 2022 se limitait à respectivement 74,7 % dans la branche HCR, 79,7 % dans la branche de la propreté, 81,8 % dans celle des services à la personne (entreprises).
 - Il convient à cet égard de noter que la branche HCR et celle des services à la personne correspondent à des secteurs d'activité pour lesquels certains métiers sont éligibles au contrat à durée déterminée d'usage (CDDU)⁶⁷.
- La structure d'âge des salariés varie très nettement parmi les branches qui recourent fortement aux emplois partiels :
 - La part des jeunes de 18 à 29 ans est comparativement élevée dans certaines d'entre elles, telles la branche HCR (38,4 % fin décembre 2022) et celle de la grande distribution (35,1 %) et, de manière notable, très élevée dans celle de la restauration rapide (61,5 %), contre une part de 24,8 % dans l'ensemble des branches du champ considéré.

⁶⁶ Le salaire net mensuel moyen défini ici intègre l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou non (salaire de base, rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, primes et indemnités, sommes directement versées au titre de la participation ou de l'intéressement), mais ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur les plans d'épargne entreprise, ni l'abondement éventuel de l'employeur à ces plans (voir les notes du tableau 24).

⁶⁷ Parmi les branches fortement utilisatrices d'emplois à temps partiel, mais employant un nombre moins élevé de salariés, c'est également le cas de la branche de l'enseignement privé (hors contrat) et de celles des entreprises artistiques et culturelles et des entreprises privées du spectacle vivant. Cf. le rapport de l'IGAS suivant : Etienne Marie et Vincent Jaouen, « Evaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage », rapport de l'IGAS N°049R, décembre 2015.

- A l'inverse, la part des jeunes apparaît très basse dans la branche de l'aide et des soins à domicile et celle de la propreté, tandis que la part des salariés de 50 ans et plus apparaît corrélativement très élevée dans ces deux branches : 45,2 % et 42,0 % fin décembre 2022, contre 27,9 % dans l'ensemble des branches.

Graphique 19 : Part des femmes et part du temps partiel dans l'emploi salarié au 31 décembre 2022 selon les branches professionnelles

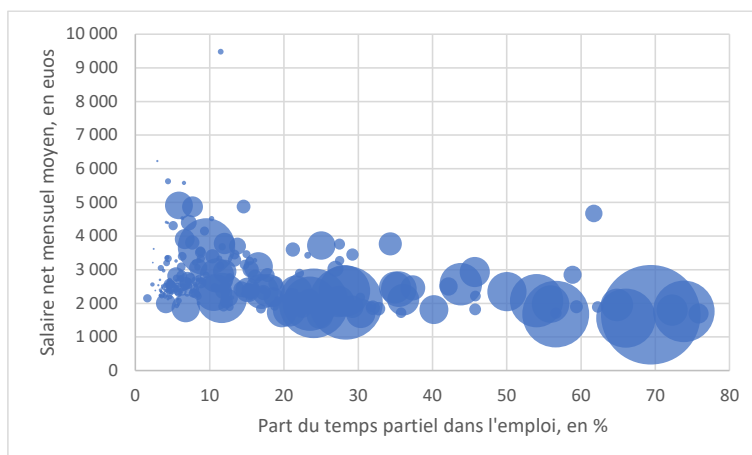


Source : DARES (*Portraits statistiques des branches professionnelles*), calculs mission

Champ : conventions collectives de branches ayant 5 000 salariés ou plus au 31/12/2022 gérées par le ministère chargé du travail, hors les branches agricoles ; les données portent sur l'ensemble des activités économiques, à l'exception de celles des ménages en tant qu'employeurs et les activités extraterritoriales (divisions 97, 98 et 99 de la nomenclature NAF) ;

Notes : les données sont issues de la Base Tous Salariés (BTS) qui est produite annuellement par l'Insee principalement à partir de l'exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) ; les données sur l'emploi concernent l'ensemble des salariés, quelles que soient leurs caractéristiques ; chaque branche professionnelle est représentée par un disque ; le centre du disque indique la part du temps partiel et la part des femmes dans l'emploi salarié de la branche ; l'aire du disque est proportionnelle au nombre de salariés à temps partiel de la branche

Graphique 20 : Salaire net mensuel moyen en équivalent emploi à temps plein et part du temps partiel dans l'emploi salarié au 31 décembre 2022 selon les branches professionnelles

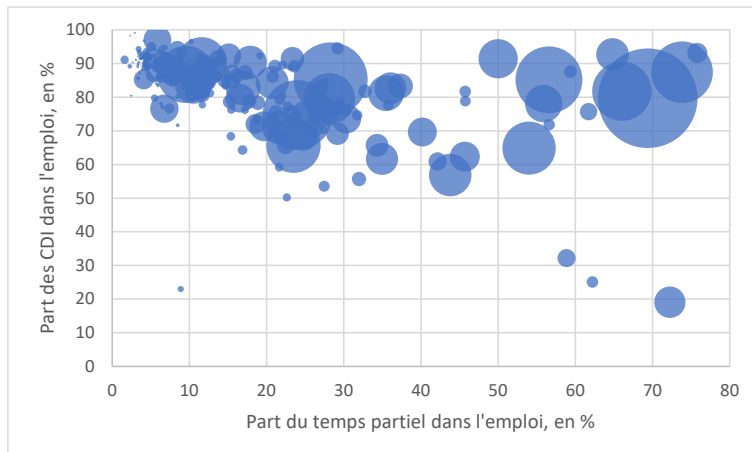


Source : DARES (*Portraits statistiques des branches professionnelles*), calculs mission

Champ : conventions collectives de branches ayant 5 000 salariés ou plus au 31/12/2022 gérées par le ministère chargé du travail, hors les branches agricoles ; les données portent sur l'ensemble des activités économiques, à l'exception de celles des ménages en tant qu'employeurs et les activités extraterritoriales ;

Notes : voir les notes du graphique précédent

Graphique 21 : Part des CDI et part du temps partiel dans l'emploi salarié au 31 décembre 2022 selon les branches professionnelles

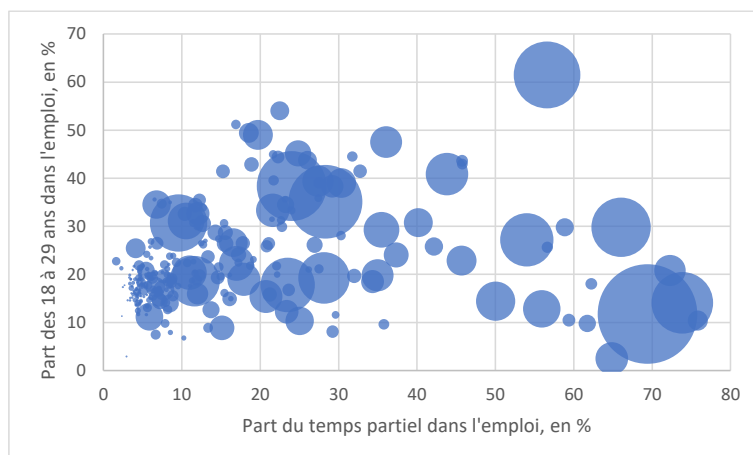


Source : DARES (*Portraits statistiques des branches professionnelles*), calculs mission

Champ : conventions collectives de branches ayant 5 000 salariés ou plus au 31/12/2022 gérées par le ministère chargé du travail, hors les branches agricoles ; les données portent sur l'ensemble des activités économiques, à l'exception de celles des ménages en tant qu'employeurs et les activités extraterritoriales ;

Notes : voir les notes du graphique précédent

Graphique 22 : Part des jeunes de 18 à 29 ans et part du temps partiel dans l'emploi salarié au 31 décembre 2022 selon les branches professionnelles

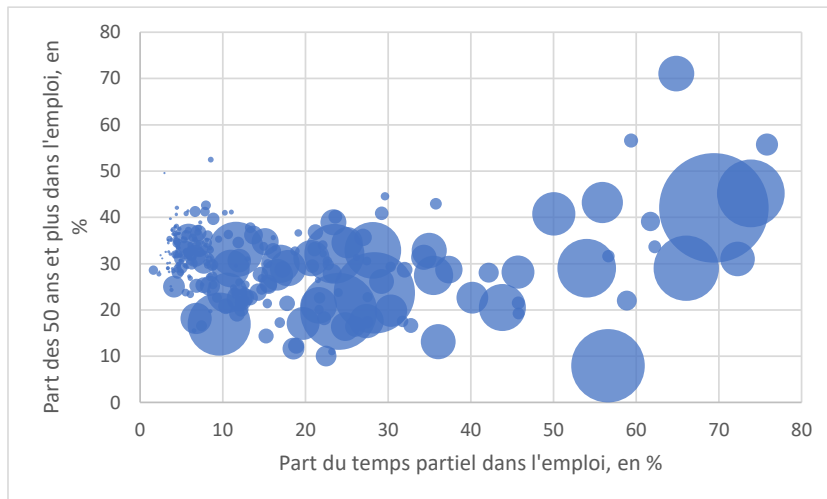


Source : DARES (*Portraits statistiques des branches professionnelles*), calculs mission

Champ : conventions collectives de branches ayant 5 000 salariés ou plus au 31/12/2022 gérées par le ministère chargé du travail, hors les branches agricoles ; les données portent sur l'ensemble des activités économiques, à l'exception de celles des ménages en tant qu'employeurs et les activités extraterritoriales ;

Notes : voir les notes du graphique précédent

Graphique 23 : Part des salariés de 50 ans et plus et part du temps partiel dans l'emploi salarié au 31 décembre 2022 selon les branches professionnelles



Source : DARES (*Portraits statistiques des branches professionnelles*), calculs mission

Champ : conventions collectives de branches ayant 5 000 salariés ou plus au 31/12/2022 gérées par le ministère chargé du travail, hors les branches agricoles ; les données portent sur l'ensemble des activités économiques, à l'exception de celles des ménages en tant qu'employeurs et les activités extraterritoriales ;

Notes : voir les notes du graphique précédent

A l'initiative de la mission, des exploitations statistiques complémentaires de la « Base Tous Salariés » (BTS) de l'Insee pour 2022, ont été réalisées par le pôle data de l'IGAS sur des champs très proches, en vue de disposer d'éléments d'analyse complémentaires :

- En premier lieu, en se limitant aux postes à temps partiel occupés fin décembre 2022 qui correspondent à des emplois dits « ordinaires » à savoir en excluant les postes correspondants à des emplois aidés, ainsi que ceux occupés par les apprentis et les stagiaires (tableau 25).
- En second lieu, sur le même champ, que le précédent mais en distinguant pour le repérage des emplois à temps partiel, les postes qui sont indiqués à temps partiel dans la BTS et ceux repérés comme « non concernés » par les définitions strictes du temps complet et du temps partiel (tableau 26)⁶⁸.

Ces exploitations conduisent à des constats très proches des précédents. Dans le premier cas, sur la base d'une identification des postes à temps partiel identique à celle de la DARES (à savoir en agrégeant ceux indiqués à temps partiel dans la BTS et ceux repérés comme non concernés par les définitions strictes du temps complet et du temps partiel), la part des emplois ordinaires à temps partiel, à savoir en excluant les postes correspondant à des emplois aidés et ceux occupés par des apprentis et des stagiaires, est estimée à 19,8 % fin décembre 2022 pour l'ensemble des branches professionnelles gérées par le ministère en charge du travail, hors les branches agricoles et celle des particuliers employeurs (tableau 25).

Ces exploitations complémentaires offrent en outre une présentation des principales caractéristiques des salariés qui occupent les postes à temps partiel (en termes de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle et de type de contrat de travail) et en distinguant les différents types d'emplois ordinaires à temps partiel, à savoir en distinguant ceux qui sont indiqués à temps partiel dans la BTS et ceux repérés comme « non concernés » par les définitions strictes du temps complet et du temps partiel (tableau 26).

Ces exploitations montrent, entre autres, que la part de 19,8 % des postes correspondant à des emplois ordinaires occupés fin décembre 2022 qui sont à temps partiel est majoritairement constituée d'emplois repérés comme tels dans la BTS (18,1 %) et d'une petite part d'emplois identifiés comme non concernés par les définitions strictes du temps complet et du temps partiel (2,6 %) (tableau 26). Elles montrent en outre que la part des contrats de travail, autres que les CDI et les CDD peut être significative dans certaines branches (10,6 % fin décembre 2022 dans la branche HCR).

⁶⁸ Dans les deux cas, la mission a retenu, conformément aux recommandations des gestionnaires de la BTS, les postes occupés par les salariés au 31 décembre de l'année, ainsi que ceux, en bien plus petit nombre, non occupés au 31 décembre, mais occupés au cours de la dernière semaine de décembre.

Tableau 25 : Nombre de postes et principales caractéristiques des salariés (hors les apprentis, les titulaires de contrats aidés et les stagiaires) des 50 branches professionnelles où la part du temps partiel est la plus élevée pour ce type d'emploi fin décembre 2022

Idcc	Intitulé	Effectifs au 31/12	Effectifs en ETP	Part des effectifs au 31/12 en %											Temps complet	Temps partiel	
				Femmes	Hommes	18-29 ans	30-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Prof. intermé- diaires	Employé s	Ouvriers	CDI	CDD			Autres contrats
2372	Entreprises de distribution directe	20 540	11 790	37,1	62,9	9,4	33,8	56,7	4,6	5,1	1,8	88,5	95,5	4,4	0,1	24,0	76,0
2941	Aide accompagnement soins et services à domicile	197 307	136 593	94,0	6,0	13,5	40,8	45,6	2,2	6,8	89,8	1,1	89,6	10,2	0,2	25,2	74,8
3043	Entreprises de propreté et services associés	554 987	321 644	64,1	35,9	11,0	46,4	42,3	1,8	2,1	3,1	93,0	80,4	18,5	1,1	30,0	70,0
3127	Services à la personne (entreprises)	200 712	119 559	92,3	7,7	26,9	42,6	30,1	2,8	6,4	88,3	2,4	85,6	8,5	5,9	31,6	68,4
3090	Entreprises privées du spectacle vivant	25 522	19 580	45,3	54,7	23,4	52,3	23,9	62,7	15,0	15,6	6,6	27,5	70,0	2,5	31,8	68,2
1043	Gardiens concierges employés d'immeubles	64 950	36 479	64,0	36,0	2,5	26,5	71,0	0,8	0,5	84,1	14,6	91,9	7,4	0,7	35,0	65,0
1031	Associations Familles rurales	7 944	5 371	83,3	16,7	22,8	44,6	32,1	3,5	54,3	34,3	7,9	80,9	14,8	4,3	38,2	61,8
3219	Branche des salariés en portage salarial	19 428	14 098	32,2	67,8	9,6	51,1	39,2	85,3	8,4	3,9	2,5	75,7	24,0	0,2	38,2	61,8
3218	Enseignement privé non lucratif (EPNL)	82 647	54 745	73,8	26,2	10,6	44,7	44,6	18,3	40,8	38,5	2,4	81,9	17,3	0,8	39,2	60,8
2683	Portage de presse	10 918		34,8	65,2	9,9	33,0	57,1	2,6	2,0	7,5	87,9	88,4	6,3	5,3	39,8	60,2
1501	Restauration rapide	299 480	206 639	45,3	54,7	56,0	31,6	8,2	5,0	5,9	81,1	8,1	89,0	7,4	3,7	40,8	59,2
1518	ECLAT (ex animation)	186 993	115 254	67,4	32,6	24,3	45,2	30,0	21,6	49,9	25,1	3,4	70,6	21,7	7,7	43,8	56,2
1147	Cabinets médicaux	118 929	78 316	90,0	10,0	13,1	45,4	41,4	4,8	22,9	57,8	14,5	92,9	6,4	0,7	49,1	50,9
2511	Sport	137 641	78 435	39,5	60,5	30,9	44,7	24,0	7,7	70,9	18,7	2,7	67,1	18,8	14,2	49,1	50,9
2691	Enseignement privé indépendant (hors contrat)	73 905	44 869	61,4	38,6	20,1	50,7	29,1	46,4	37,6	15,1	0,8	64,9	32,8	2,3	52,8	47,2
1307	Exploitations cinématographiques	9 920	7 099	48,2	51,8	42,1	38,1	19,4	11,4	23,3	59,1	6,3	79,6	19,3	1,1	52,9	47,1
1285	Entreprises artistiques et culturelles	31 554	30 998	57,1	42,9	21,6	48,7	29,5	47,8	20,3	24,4	7,5	59,9	35,9	4,2	52,9	47,1
2060	Café-terias	11 771	8 948	63,7	36,3	38,9	35,4	21,9	5,6	11,3	81,5	1,6	83,3	8,2	8,5	53,2	46,8
2642	Production audiovisuelle	17 029	26 043	45,9	54,1	25,6	53,0	21,3	60,5	26,2	7,8	5,6	55,3	37,7	7,0	58,6	41,4
1619	Cabinets dentaires	57 822	43 915	91,1	8,9	18,7	48,9	32,3	12,4	2,3	74,9	10,4	94,3	5,4	0,4	59,0	41,0
1261	Acteurs du lien social et familial	71 001	54 182	86,0	14,0	25,8	49,6	24,1	5,4	46,8	42,8	5,0	79,2	15,3	5,6	59,2	40,8
0675	Succursales de vente au détail d'habillement	106 043	86 460	80,7	19,3	45,2	40,9	13,7	12,9	14,5	68,3	4,4	85,9	13,8	0,2	61,9	38,1
1996	Pharmacie d'officine	125 113	98 874	86,7	13,3	20,7	48,0	31,1	26,6	51,5	10,2	11,7	89,5	9,7	0,8	62,2	37,8
2219	Taxis	12 403	9 219	30,8	69,2	9,2	47,7	43,1	12,3	0,6	8,8	78,3	78,1	9,2	12,7	64,1	35,9
1875	Cabinets et cliniques vétérinaires	20 426	16 447	93,2	6,8	36,9	45,1	18,0	4,5	45,8	43,4	6,3	88,4	11,4	0,2	64,8	35,2
0468	Succursales du commerce de détail en chaussure	12 436	10 142	80,1	19,9	39,6	40,9	18,9	9,4	14,0	75,7	0,9	80,3	17,8	2,0	64,9	35,1
1516	Organismes de formation	98 545	73 488	62,7	37,3	14,0	50,9	35,1	23,4	55,7	18,9	1,9	71,6	23,9	4,5	65,2	34,8
1505	Commerce de détail alimentaire non spécialisé	101 885	82 983	51,6	48,4	31,7	45,3	22,0	7,8	4,7	82,6	4,9	81,5	12,0	6,5	66,4	33,6
1483	Commerce de détail habillement textiles	61 457	50 135	76,8	23,2	30,4	39,8	29,3	8,8	11,4	75,5	4,3	77,6	14,6	7,8	67,3	32,7
2596	Coiffure	82 881	65 958	76,6	23,4	29,3	49,1	21,5	5,8	0,7	90,6	2,9	89,0	6,2	4,8	67,6	32,4
0733	Détaillants en chaussure	7 986	6 903	78,8	21,2	24,4	39,5	35,9	10,0	5,0	83,6	1,4	82,4	11,7	5,9	67,9	32,1
1504	Poissonnerie	11 235	8 267	39,6	60,4	24,9	43,3	29,6	9,7	5,0	69,0	16,2	77,7	14,4	7,8	68,3	31,7
3237	Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé	25 765	18 786	57,1	42,9	40,8	41,1	17,1	4,8	7,2	84,1	3,9	80,3	16,1	3,6	68,7	31,3
0043	Import-export et Commerce international	54 729	40 717	51,7	48,3	14,8	51,0	34,1	35,7	35,5	18,8	10,0	73,6	2,9	23,5	69,4	30,6
1517	Commerces de détail non alimentaire	135 245	105 795	60,8	39,2	35,6	45,4	18,6	11,8	13,0	70,2	5,0	79,4	13,5	7,2	70,2	29,8
0538	Manutention ferroviaire	7 684	6 633	25,9	74,1	10,2	44,4	45,3	1,6	5,7	1,8	90,8	80,8	19,1	0,0	70,6	29,4
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	727 278	609 013	57,0	43,0	32,2	42,6	24,6	7,5	9,1	73,0	10,5	89,0	9,4	1,6	70,8	29,2
1000	Cabinets d'avocats	33 408	27 059	86,4	13,6	18,2	42,1	39,7	24,5	18,5	49,8	7,3	92,8	6,4	0,8	71,1	28,9
0897	Services de santé au travail interentreprises	19 515	16 602	80,7	19,3	6,7	51,6	41,7	35,6	27,8	35,6	1,0	95,7	4,0	0,3	71,1	28,9
3032	Esthétique cosmétique parfumerie et enseignement	49 120	39 562	90,8	9,2	42,6	44,5	12,5	9,6	8,5	79,9	2,1	82,3	12,9	4,8	71,9	28,1
0029	Hospitalisation à but non lucratif	363 609	300 994	80,7	19,3	18,2	48,3	33,3	10,5	33,4	51,1	5,0	81,2	16,3	2,5	71,9	28,1
1801	Assistance	12 101	10 460	63,9	36,1	20,1	56,7	23,1	25,1	22,6	51,9	0,4	85,7	13,7	0,6	72,1	27,9
1790	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	50 100	42 637	48,1	51,9	40,1	41,7	17,2	14,0	23,4	52,0	10,7	74,5	13,0	12,5	72,6	27,4
1978	Fleuristes et animaux familiers	23 596	19 661	73,3	26,7	32,8	44,8	22,1	11,0	5,6	74,2	9,1	83,1	11,9	5,0	73,0	27,0
0405	Éts médico-sociaux UNISSS	5 868		74,2	25,8	19,0	48,3	32,7	8,6	34,7	43,5	13,1	78,7	11,2	10,1	73,4	26,6
0992	Boucherie	44 969	36 995	32,4	67,6	25,5	42,2	31,6	7,9	2,4	32,9	56,8	85,0	10,3	4,8	73,7	26,3
3013	Librairie	10 197	8 105	63,4	36,6	29,4	45,2	25,1	10,0	7,1	77,2	5,7	78,5	17,1	4,4	74,1	25,9
1979	Hôtels Cafés Restaurants	760 492	668 302	44,1	55,9	34,7	44,1	20,5	8,6	8,5	64,5	18,4	78,5	10,9	10,6	74,6	25,4
2420	Bâtiment cadres	126 505	115 572	17,9	82,1	10,1	55,3	34,7	92,0	3,5	1,3	3,3	74,9	0,7	24,5	74,9	25,1
1286	Détaillants de confiserie chocolaterie biscuiterie	12 792	9 140	73,0	27,0	37,7	38,3	22,9	6,9	6,5	65,2	21,3	63,0	21,7	15,3	75,0	25,0
Ensemble des branches du secteur marchand non agricole		17 637 296	15 283 607	45,3	54,7	20,7	49,7	29,3	22,2	20,0	30,6	27,2	88,5	8,1	3,4	79,2	20,8

Source : Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS et de la mission Champ : conventions collectives de branches ayant 5 000 salariés ou plus fin décembre 2022 gérées par le ministère chargé du travail, hors les branches agricoles (repérées dans la BTS par l'ensemble des « codes CRIS » hors W, X, Y) ; le total « Ensemble des branches » inclut toutes les conventions collectives de branches de ce champ y compris celles ayant moins de 5 000 salariés fin 2022 ;

Notes : les données sont issues du fichier « Postes » de la BTS pour 2022 produite par l'Insee, à partir principalement de l'exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) ; les données portent sur l'ensemble des activités hors les services des ménages en tant qu'employeurs et les services extraterritoriaux (divisions 97, 98 et 99 de la nomenclature NAF rév. 2), ainsi que sur l'ensemble des catégories juridiques d'employeurs hors ceux soumis au droit administratif ; les données d'emploi concernent uniquement les emplois dits « ordinaires » (les postes d'apprentis, d'emplois aidés et stagiaires étant exclus) ; les données sur l'emploi au 31/12 correspondent ici au nombre de « postes » occupés dans l'ensemble des branches au 31 décembre ou éventuellement la dernière semaine de décembre ; les données d'emploi en équivalent temps plein (ETP) concernent les postes occupés dans l'année 2022 ; conformément à l'approche de la DARES, les postes à temps partiel sont définis ici comme ceux qui sont indiqués à temps partiel dans la base ou comme « non concernés » par les définitions strictes du temps complet et du temps partiel

Tableau 26 : Nombre de postes et principales caractéristiques des salariés à temps partiel (hors les apprentis, les titulaires de contrats aidés et les stagiaires) dans les 60 branches professionnelles où la part du temps partiel est la plus élevée pour ce type d’emploi fin décembre 2022

Idcc	Intitulé	Effectifs au 31/12	Part dans les effectifs au 31/12 en %			Effectifs à temps partiel au 31/12	Part dans les effectifs à temps partiel au 31/12 en %								
			Temps complet	Temps partiel	Non concerné		Femmes	Hommes	18-29 ans	30-49 ans en %	50 ans et plus	Cadres	Prof. interméd diaires	Employé s	Ouvrier
2372	Entreprises de distribution directe	20 540	24,0	75,6	0,2	15 536	37,0	63,0	6,3	30,1	63,6	0,2	0,3	1,0	98,5
2941	Aide accompagnement soins et services à domicile	197 307	25,2	74,4	0,4	146 851	95,7	4,3	12,4	39,7	47,9	0,7	3,2	95,2	0,9
3043	Entreprises de propreté et services associés	554 987	30,0	69,5	0,5	385 804	73,1	26,9	10,3	44,8	44,7	0,2	0,3	1,8	97,7
3127	Services à la personne (entreprises)	200 712	31,6	67,2	1,2	134 909	93,9	6,1	24,7	40,3	34,5	0,6	2,2	95,6	1,6
3218	Enseignement privé non lucratif (EPNL)	82 647	39,2	58,3	2,5	48 197	80,4	19,6	12,6	43,7	43,6	16,1	40,0	42,4	1,5
1031	Associations Familles rurales	7 944	38,2	58,2	3,4	4 627	88,8	11,2	18,7	41,6	39,6	1,9	55,3	36,3	6,5
1501	Restauration rapide	299 480	40,8	57,3	1,9	171 720	49,1	50,9	67,7	19,8	5,5	0,5	1,3	92,9	5,3
1043	Gardiens concierges employés d'immeubles	64 950	35,0	54,8	10,2	35 579	73,3	26,7	2,1	22,9	75,0	0,2	0,2	81,3	18,3
1518	ECLAT (ex animation)	186 993	43,8	52,3	3,9	97 762	70,9	29,1	23,3	40,8	35,6	22,3	50,2	24,1	3,4
1147	Cabinets médicaux	118 929	49,1	50,1	0,8	59 532	92,1	7,9	7,5	40,1	52,3	4,5	17,1	51,6	26,8
1307	Exploitations cinématographiques	9 920	52,9	46,6	0,4	4 623	56,0	44,0	63,5	23,0	12,8	1,9	7,5	83,4	7,2
2511	Sport	137 641	49,1	45,9	5,0	63 114	45,5	54,5	28,4	40,9	30,0	3,0	79,1	15,5	2,3
2060	Cafétérias	11 771	53,2	42,3	4,4	4 979	70,2	30,1	48,9	28,6	19,6	0,0	1,3	98,1	0,5
1619	Cabinets dentaires	57 822	59,0	40,6	0,4	23 454	87,4	12,6	14,8	41,6	43,6	20,0	2,2	53,4	24,3
2683	Portage de presse	10 918	39,8	39,5	20,5	4 314	34,4	65,6	7,7	27,6	64,6	0,5	0,9	2,9	95,8
675	Succursales de vente au détail d'habillement	106 043	61,9	37,7	0,4	39 979	86,7	13,3	62,2	26,7	10,7	1,0	2,2	94,0	2,8
1996	Pharmacie d'officine	125 113	62,2	37,3	0,5	46 655	90,9	9,1	13,1	43,2	43,5	30,0	38,4	9,7	21,8
1261	Acteurs du lien social et familial	71 001	59,2	37,2	3,6	26 423	87,0	13,0	20,1	48,5	31,1	5,0	46,1	40,4	8,4
2691	Enseignement privé indépendant (hors contrat)	73 905	52,8	36,7	10,5	27 158	61,6	38,4	18,2	47,7	34,0	45,3	42,4	11,3	1,0
1875	Cabinets et cliniques vétérinaires	20 426	64,8	34,7	0,4	7 094	94,4	5,6	24,4	46,1	29,5	4,2	36,6	43,8	15,3
468	Succursales du commerce de détail en chaussure	12 436	64,9	33,2	1,7	4 129	86,6	14,1	56,7	29,6	13,1	0,0	0,7	99,3	0,0
1505	Commerce de détail alimentaire non spécialisé	101 885	66,4	30,1	3,5	30 647	60,0	40,0	35,5	37,1	25,0	1,7	1,7	92,9	3,6
3237	Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé	25 765	68,7	29,6	1,7	7 619	74,0	26,0	48,3	30,1	19,6	0,8	1,2	95,6	2,4
538	Manutention ferroviaire	7 684	70,6	28,8	0,0	2 213	32,9	68,8	16,9	50,3	34,2	0,0	0,0	0,0	100,0
2596	Coiffure	82 881	67,6	28,6	3,7	23 735	72,1	27,9	20,5	50,2	29,1	1,6	0,6	88,7	9,1
1504	Poissonnerie	11 235	68,3	28,5	3,1	3 202	52,3	47,7	25,8	32,6	36,9	2,0	1,5	90,0	6,5
733	Détailants en chaussure	7 986	67,9	28,4	3,4	2 269	86,0	14,0	24,1	30,8	44,5	2,3	2,6	93,2	2,0
897	Services de santé au travail interentreprises	19 515	71,1	28,4	0,5	5 537	85,3	14,7	2,5	48,0	49,4	45,6	21,3	31,0	2,0
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	727 278	70,8	28,2	0,9	205 424	74,9	25,1	48,0	29,7	21,0	0,8	1,1	95,7	2,4
1000	Cabinets d'avocats	33 408	71,1	28,2	0,7	9 435	90,9	9,1	9,9	36,2	53,9	10,6	12,5	52,8	24,2
1483	Commerce de détail habillement textiles	61 457	67,3	27,8	4,9	17 090	84,0	16,0	31,6	32,6	34,8	2,6	2,9	88,9	5,6
2219	Taxis	12 403	64,1	27,4	8,4	3 403	35,8	64,2	8,9	38,6	52,5	3,4	0,5	14,4	81,7
29	Hospitalisation à but non lucratif	363 609	71,9	26,9	1,2	97 715	85,6	14,4	14,4	47,7	37,8	16,1	29,0	50,4	4,5
1801	Assistance	12 101	72,1	26,7	1,0	3 237	75,0	25,2	17,0	56,4	26,7	8,9	21,4	69,7	0,0
1516	Organismes de formation	98 545	65,1	26,4	8,4	26 065	68,6	31,4	10,0	46,3	43,6	15,4	64,1	16,3	4,2
1285	Entreprises artistiques et culturelles	31 554	52,9	25,7	21,4	8 115	66,0	34,0	28,3	38,5	32,7	33,4	19,4	40,9	6,4
1790	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	50 100	72,6	25,0	2,4	12 535	53,3	46,7	50,7	30,8	15,5	3,1	25,9	63,7	7,4
1517	Commerces de détail non alimentaire	135 245	70,2	24,8	4,9	33 577	71,8	28,2	43,8	35,3	20,2	2,3	3,5	90,4	3,8
3032	Esthétique cosmétique parfumerie et enseignement	49 120	71,9	24,4	3,7	11 979	89,5	10,5	36,6	43,7	19,1	2,5	9,0	84,1	4,5
405	Éts médico-sociaux UNISSS	5 868	73,4	23,8	2,6	1 395	79,7	20,3	14,8	47,4	37,8	14,8	27,8	42,9	14,5
1978	Fleuristes et animaux familiers	23 596	73,0	23,4	3,6	5 510	78,1	21,9	23,9	40,7	34,7	3,2	2,6	82,3	11,9
3013	Librairie	10 197	74,1	23,3	2,5	2 374	75,2	24,8	30,1	40,1	28,9	2,5	4,0	87,3	6,2
992	Boucherie	44 969	73,7	23,2	3,1	10 436	49,5	50,5	17,9	35,5	44,7	2,9	0,9	49,3	47,0
2335	Agences générales d'assurances	25 345	76,7	23,1	0,2	5 845	94,7	5,3	4,9	45,4	49,7	3,3	22,2	59,1	15,4
1266	Restauration de collectivités	92 008	76,3	22,7	1,0	20 887	81,4	18,6	10,4	46,8	42,6	1,0	5,8	82,7	10,5
1621	Répartition pharmaceutique	14 336	77,2	22,5	0,3	3 223	61,4	38,6	42,9	30,5	26,0	2,8	5,0	5,0	87,2
843	Boulangeries pâtisseries artisanales	146 367	75,9	22,3	1,8	32 599	75,0	25,0	33,6	35,2	28,1	0,9	1,1	76,5	21,6
953	Charcuterie de détail	17 548	75,3	22,0	2,7	3 854	67,1	32,9	22,2	31,7	43,5	1,4	1,9	69,7	27,0
413	Éts pour personnes inadaptées	422 510	76,4	22,0	1,6	92 775	77,3	22,7	11,6	49,7	38,6	16,4	38,8	24,6	20,1
2156	Grands Magasins et magasins Populaires	30 021	78,1	21,6	0,3	6 484	75,7	24,3	42,1	28,2	29,6	2,4	2,0	93,2	2,4
1487	Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie	20 208	76,5	21,6	1,9	4 364	89,5	10,5	45,4	26,6	27,2	2,5	2,3	90,3	4,9
1286	Détailants de confiserie chocolaterie biscuiterie	12 792	75,0	21,3	3,7	2 729	80,6	19,4	40,1	28,7	29,2	1,9	2,7	83,8	11,6
2564	Vétérinaires praticiens salariés	7 792	76,8	21,3	1,6	1 656	82,5	17,5	28,1	54,5	17,4	91,3	2,2	5,6	1,0
3219	Branches des salariés en portage salarial	19 428	38,2	21,1	40,6	4 102	44,7	55,7	4,5	35,1	60,8	89,1	9,0	1,9	0,0
2336	Habitat et logements accompagnés	7 045	78,7	21,0	0,0	1 476	68,9	31,1	12,6	47,8	39,6	5,0	29,3	56,5	9,2
1979	Hôtels Cafés Restaurants	760 492	74,6	20,9	4,5	159 117	58,4	41,6	34,8	38,6	25,0	2,3	2,4	84,1	11,2
1351	Prévention et sécurité	206 201	78,6	20,6	0,8	42 439	12,7	87,3	13,4	55,1	31,4	1,0	1,1	97,6	0,3
759	Pompes funèbres	25 869	75,9	20,5	3,6	5 292	24,7	75,3	8,8	24,3	66,7	2,3	3,1	75,0	19,6
1267	Pâtisserie	17 324	78,6	19,0	2,3	3 297	74,9	25,1	33,0	32,1	31,7	1,8	1,8	73,2	23,3
1921	Huissiers de Justice	9 580	80,4	18,9	0,6	1 812	68,6	31,4	10,6	26,5	62,9	24,8	11,6	46,5	17,1
Ensemble des branches du secteur marchand non agricole		17 637 296	79,2	18,1	2,6	3 200 791	70,8	29,2	22,0	40,9	36,3	8,8	14,9	51,8	24,6

Source : *Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS et de la mission*
Champ : conventions collectives de branches ayant 5 000 salariés ou plus fin décembre 2022 gérées par le ministère chargé du travail, hors les branches agricoles (repérées dans la BTS par l'ensemble des « codes CRIS » hors W, X, Y) ; le total « Ensemble des branches » inclut toutes les conventions collectives de branches de ce champ y compris celles ayant moins de 5 000 salariés fin 2022 ;

Notes : les données sont issues du fichier « Postes » de la BTS pour 2022 produite par l'Insee ; les données portent sur l'ensemble des activités hors les services des ménages en tant qu'employeurs et les services extraterritoriaux (divisions 97, 98 et 99 de la nomenclature NAF rév. 2), ainsi que sur l'ensemble des catégories juridiques d'employeurs hors ceux soumis au droit administratif ; les données d'emploi concernent uniquement les emplois dits « ordinaires » (les postes d'apprentis, d'emplois aidés et stagiaires étant exclus) ; les données sur l'emploi au 31/12 correspondent ici au nombre de « postes » occupés dans l'ensemble des branches au 31 décembre ou éventuellement la dernière semaine de décembre ; les données d'emploi en équivalent temps plein (ETP) concernent les postes occupés dans l'année 2022 ; les postes à temps partiel sont définis ici comme ceux indiqués strictement à temps partiel dans la base, en lien avec la définition juridique du temps partiel ; ils n'incluent pas ceux associés à la modalité « non concerné » par les définitions précises des temps complet et partiel ;

Dans l'idéal, l'analyse de la situation des branches professionnelles au regard du temps partiel doit tenir compte des situations de multi-activité des salariés couverts dans chaque branche. A cet égard, la part des salariés occupant plusieurs emplois salariés dans une même branche varie dans une certaine mesure selon les branches.

Parmi les branches offrant une part élevée de postes à temps partiel, certaines se caractérisent par des situations assez fréquentes de multi-activité salariée à temps partiel, parmi lesquelles les branches suivantes : celle des gardiens concierges employés d'immeubles, celle des entreprises de propreté et services associés, celle du sport, des cabinets médicaux, celle de la prévention et sécurité, la branche ECLAT (ex-animation), celle des cabinets dentaires, celle de l'enseignement privé indépendant (hors contrat) et celle des organismes de formation (tableau 27).

Parmi celles qui comptent un nombre très élevé de salariés à temps partiel, la branche de la propreté occupe une place particulière : selon les estimations du pôle data de l'IGAS, parmi les 295 000 salariés qui occupaient un emploi ordinaire (à savoir hors emplois aidés et ceux occupés par des apprentis et des stagiaires), d'une durée de plus de sept jours, dans la branche au 31 décembre 2022, un sur cinq occupaient plusieurs emplois salariés du même type dans cette même branche : 15,5 % des salariés occupaient deux emplois salariés de ce type dans la branche à cette date, 3,9 % en occupaient simultanément trois et 1,6 % en occupaient au moins quatre à la même date (tableau 27).

La mission n'a pu disposer, dans les délais impartis, de données relatives aux branches sur les situations de multi-activité combinant un emploi salarié dans la branche avec un autre emploi salarié relevant une autre branche, ni sur les situations de multi-activité combinant un emploi salarié avec un emploi non salarié.

Tableau 27 : Nombre de salariés employés dans chaque branche et répartition de ceux-ci selon le nombre de postes occupés dans la branche au 31 décembre 2022 pour les 50 branches professionnelles comptant le plus salariés employés à temps partiel (hors les apprentis, les titulaires de contrats aidés et les stagiaires) à la même date

Idcc	Intitulé	Nombre de salariés occupant au moins un poste dans la branche au 31 décembre	Répartition des salariés selon le nombre de postes occupés au 31 décembre, en %				
			1 Poste	2 Postes	3 Postes	4 Postes	5 Postes et plus
3043	Entreprises de propreté et services associés	294 484	79,0	15,5	3,9	1,1	0,5
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	206 613	99,7	0,3	0,0	0,0	0,0
1979	Hôtels Cafés Restaurants	180 338	97,7	1,9	0,1	0,0	0,2
1501	Restauration rapide	169 033	99,3	0,6	0,0	0,0	0,0
2941	Aide accompagnement soins et services à domicile	143 430	99,2	0,8	0,0	0,0	0,0
3127	Services à la personne (entreprises)	131 828	98,0	1,8	0,1	0,0	0,1
1486	Bureaux d'études techniques	120 127	98,2	1,5	0,1	0,0	0,2
16	Transports routiers	96 713	98,6	1,2	0,1	0,0	0,1
29	Hospitalisation à but non lucratif	96 585	97,9	1,9	0,1	0,0	0,1
413	Éts pour personnes inadaptées	94 608	96,5	3,2	0,2	0,0	0,1
1518	ECLAT (ex animation)	93 116	93,1	5,3	1,1	0,3	0,3
2511	Sport	59 355	86,4	8,5	2,2	0,7	2,2
1147	Cabinets médicaux	53 152	90,4	8,0	1,2	0,2	0,2
1090	Services de l'automobile	50 099	96,6	3,0	0,2	0,0	0,2
3218	Enseignement privé non lucratif (EPNL)	48 250	97,8	2,0	0,1	0,0	0,1
2264	Hospitalisation privée	45 141	96,7	3,0	0,2	0,0	0,1
573	Commerces de gros	45 024	98,8	1,1	0,0	0,0	0,1
1996	Pharmacie d'officine	44 190	95,1	4,6	0,3	0,0	0,1
2609	Bâtiment ETAM	40 832	96,9	2,8	0,2	0,0	0,1
2098	Prestataires de services secteur tertiaire	39 881	98,5	1,1	0,1	0,0	0,3
675	Succursales de vente au détail d'habillement	38 989	99,7	0,3	0,0	0,0	0,1
1351	Prévention et sécurité	38 173	91,6	7,3	0,7	0,1	0,4
1517	Commerces de détail non alimentaire	38 076	99,1	0,8	0,1	0,0	0,1
843	Boulangeries pâtisseries artisanales	34 045	98,7	1,1	0,1	0,0	0,1
1505	Commerce de détail alimentaire non spécialisé	32 891	98,6	1,2	0,1	0,0	0,1
2691	Enseignement privé indépendant (hors contrat)	32 750	94,0	4,1	0,5	0,1	1,3
1516	Organismes de formation	32 159	94,9	3,8	0,4	0,1	0,8
2420	Bâtiment cadres	31 192	98,4	1,4	0,1	0,0	0,1
1527	Immobilier	30 882	97,1	2,5	0,2	0,1	0,1
1596	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 Salariés	30 763	99,0	0,9	0,0	0,0	0,1
1043	Gardiens concierges employés d'immeubles	30 001	74,7	11,9	4,5	2,1	6,9
650	Métallurgie cadres	29 684	98,6	1,1	0,1	0,0	0,2
1261	Acteurs du lien social et familial	27 788	97,9	1,8	0,1	0,0	0,2
2596	Coiffure	25 908	98,0	1,7	0,2	0,0	0,2
1619	Cabinets dentaires	21 838	93,2	6,1	0,5	0,1	0,1
1266	Restauration de collectivités	21 131	99,5	0,5	0,0	0,0	0,0
787	Cabinets d'experts comptables	20 609	97,7	2,1	0,1	0,0	0,2
1483	Commerce de détail habillement textiles	19 104	97,8	1,9	0,2	0,0	0,2
1672	Sociétés d'assurances	17 052	99,7	0,2	0,0	0,0	0,1
2120	Banques	16 762	99,8	0,1	0,0	0,0	0,0
43	Import-export et Commerce international	15 907	99,7	0,3	0,0	0,0	0,0
2372	Entreprises de distribution directe	15 362	99,5	0,4	0,0	0,0	0,0
1557	Commerce articles sport équipement loisirs	15 109	99,5	0,5	0,0	0,0	0,0
1597	Bâtiment ouvriers plus de 10 Salariés	15 016	99,1	0,8	0,0	0,0	0,1
44	Industries chimiques	14 822	99,2	0,6	0,0	0,0	0,1
3032	Esthétique cosmétique parfumerie et enseignement	13 281	98,3	1,5	0,0	0,0	0,2
1790	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	12 992	99,1	0,8	0,0	0,0	0,1
3217	Ferroviaire	12 926	99,8	0,2	0,0	0,0	0,0
Ensemble des branches comptant plus de 5 000 postes		3 308 334	95,8	3,2	0,6	0,1	0,3

Source : Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS et de la mission
 Champ : conventions collectives de branches ayant 5 000 salariés ou plus fin décembre 2022 gérées par le ministère chargé du travail, hors les branches agricoles (repérées dans la BTS par l'ensemble des « codes CRIS » hors W, X, Y) ;

Notes : les données sont issues du fichier « Postes » de la BTS pour 2022 produite par l'Insee, à partir principalement de l'exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) ; les données portent sur l'ensemble des activités hors les services des ménages en tant qu'employeurs et les services extraterritoriaux (divisions 97, 98 et 99 de la nomenclature NAF rév. 2), ainsi que sur l'ensemble des catégories juridiques d'employeurs hors ceux soumis au droit administratif ; les données d'emploi concernent uniquement les emplois dits « ordinaires » (les postes d'apprentis, d'emplois aidés et stagiaires étant exclus) ; seuls les postes d'une durée de plus 7 jours sont pris en compte ; un salarié est comptabilisé dans une branche s'il occupe au moins un poste à temps partiel qui l'amène à être couvert par celle-ci au 31 décembre de l'année ; conformément à l'approche de la DARES, les postes à temps partiel sont définis ici comme ceux qui sont indiqués à temps partiel dans la base ou comme « non concernés » par les définitions strictes du temps complet et du temps partiel ; le tableau ne porte que sur les postes à temps partiel occupés (les éventuels temps plein occupés par certains salariés ne sont pas pris en compte)

3.7 Une part du temps partiel dans l'emploi salarié qui varie selon les régions et très sensiblement selon les départements

L'enquête Emploi de l'Insee – malgré la taille très importante de l'échantillon des ménages interrogés (Cf. l'encadré 1 de la partie 1.1 *supra*) – ne permet pas d'éclairer de manière fiable sur les aspects territoriaux du temps partiel sur des bases analogues à celles retenues dans les principales parties précédentes.

Des exploitations statistiques simples réalisées, à l'initiative de la mission, par le pôle data de l'IGAS à partir des données de la « Base Tous Salariés » pour 2022 de l'Insee fournissent cependant un premier aperçu des aspects territoriaux du temps partiel en France⁶⁹.

Ces données font apparaître que la part du temps partiel varie assez sensiblement selon les régions (carte 1) :

- La part des postes correspondant à des emplois ordinaires - à savoir hors les emplois aidés et ceux occupés par les apprentis et les stagiaires – qui sont à temps partiel⁷⁰, pour l'ensemble des branches professionnelles gérées par le ministère en charge du Travail, hors les branches agricoles et celle des particuliers employeurs, s'élevait fin décembre 2022 entre près de 22 % et 23 % dans les régions suivantes (contre une moyenne nationale à 20,8 %) : en Bretagne (21,9 %), dans le Grand Est (21,9 %), en Corse (22,0 %), en Provence-Alpes-Côte d'Azur (22,5 %) et en Occitanie (23,0 %).
- A l'inverse, cette part se limitait à la même date entre 19 % et près de 20 % dans les régions de métropole suivantes : dans les Pays de la Loire (20,2 %), en Normandie (20,0 %), en Ile-de-France (19,2 %) et en Centre-Val de Loire (19,2 %).

La part des emplois à temps partiel apparaît en outre, logiquement, plus variable encore selon les départements (carte 2) :

- La part des postes correspondant à des emplois ordinaires occupés sur le même champ s'élevait jusqu'à 25 % à 27 % dans certains départements fin décembre 2022 : le Gard (24,9 %), le Tarn (25,0 %), l'Aveyron (25,0 %), l'Ariège (25,4 %), le Morbihan (25,5 %), la Haute-Loire (26,7 %), l'Ardèche (26,9 %) et la Lozère (27,0 %).
- En France métropolitaine, cette part du temps partiel se limitait à l'inverse entre 17 % et 18 % dans les départements suivants : la Seine-et-Marne (18,8 %), la Charente (18,8 %), le Loir-et-Cher (18,7 %), l'Oise (18,5 %), la Vendée (18,2 %), la Mayenne (18,1 %), l'Eure (17,8 %), l'Eure-et-Loir (17,6 %). Cette part du temps partiel se limitait à un niveau bien plus bas encore dans les Hauts-de-Seine (14,0 %).

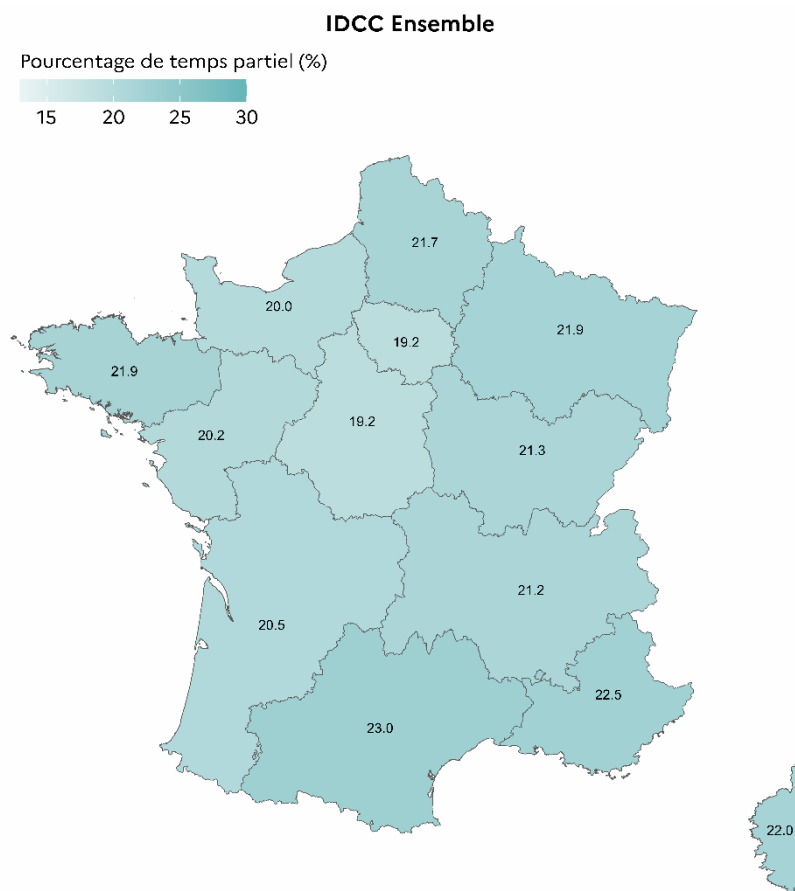
⁶⁹ Les données qui suivent s'appuient sur la localisation géographique des établissements employeurs.

⁷⁰ Les données de temps partiel qui suivent s'appuient sur la prise en compte des postes qui sont indiqués à temps partiel dans la BTS ainsi que ceux repérés comme non concernés par les définitions strictes du temps complet et du temps partiel.

La part du temps partiel varie en outre nettement selon les départements et régions d’Outre-Mer. Elle se situe à un niveau légèrement supérieur à la moyenne nationale en Martinique (20,7 %), Guadeloupe (20,5 %) et La Réunion (20,1 %), et se situe à un niveau très bas à Mayotte (11,4 %).

La mission n’a pas procédé à une analyse approfondie des facteurs à l’origine de ces différences de la part du temps partiel selon les régions et les départements. Celles-ci tiennent à l’évidence : aux différences de caractéristiques du tissu économique des régions et des départements, d’une part ; et aux différences de caractéristiques des populations de ceux-ci, d’autre part ; la nature du tissu économique et les caractéristiques des populations s’influençant mutuellement dans une perspective de moyen et long terme.

Carte 1 : Part du temps partiel dans l'ensemble des emplois salariés des branches du secteur marchand non agricole, hors apprentis, emplois aidés et stagiaires, selon les régions au 31 décembre 2022

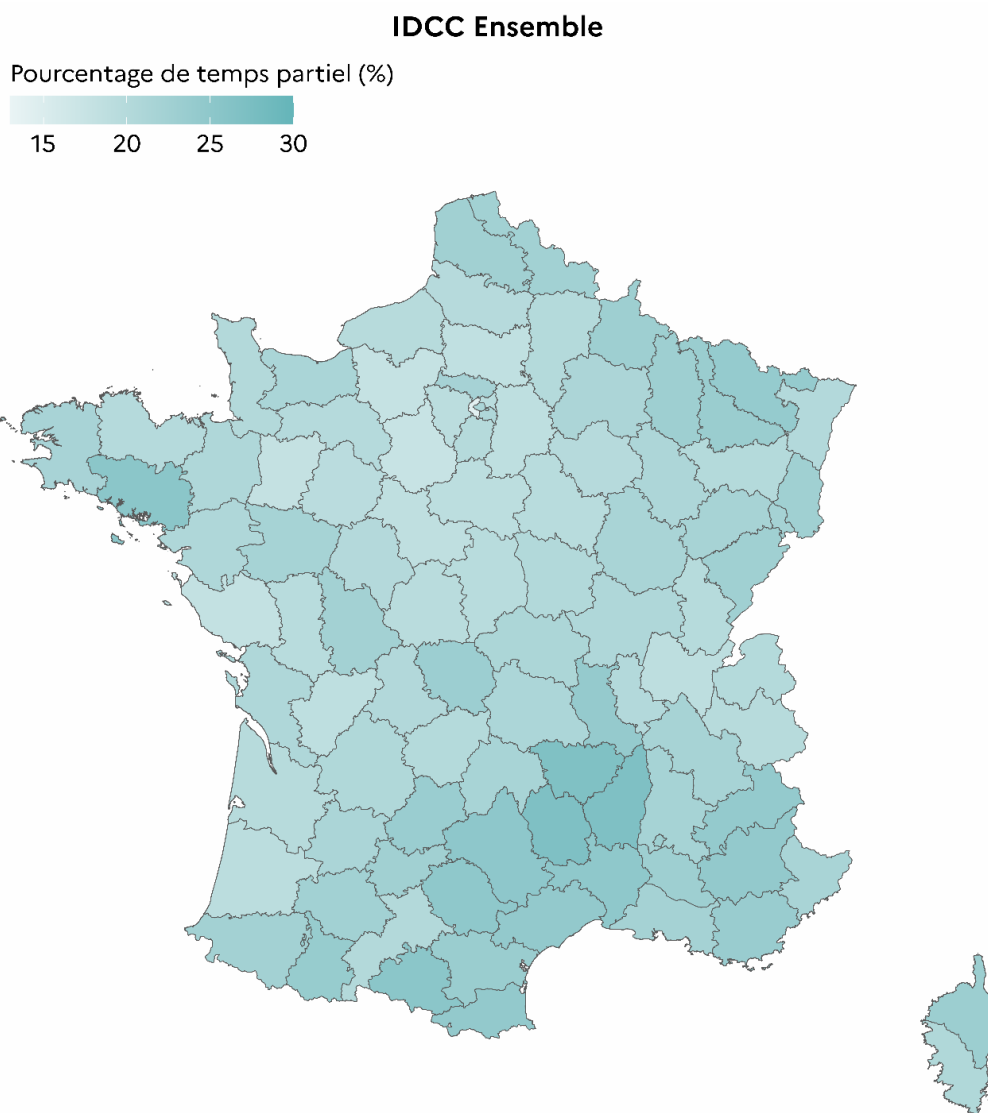


Source : *Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS*

Champ : conventions collectives de branches ayant 5 000 salariés ou plus fin décembre 2022 gérées par le ministère chargé du travail, hors les branches agricoles (repérées dans la BTS par l'ensemble des « codes CRIS » hors W, X, Y) ; le total « Ensemble des branches » inclut toutes les conventions collectives de branches de ce champ y compris celles ayant moins de 5 000 salariés fin 2022 ; la situation géographique se réfère à la commune d'implantation de l'établissement employeur

Notes : les données sont issues du fichier « Postes » de la BTS pour 2022 produite par l'Insee, à partir principalement de l'exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) ; les données portent sur l'ensemble des activités hors les services des ménages en tant qu'employeurs et les services extraterritoriaux (divisions 97, 98 et 99 de la nomenclature NAF rév. 2), ainsi que sur l'ensemble des catégories juridiques d'employeurs hors ceux soumis au droit administratif ; les données d'emploi concernent uniquement les emplois dits « ordinaires » (les postes d'apprentis, d'emplois aidés et stagiaires étant exclus) ; les données sur l'emploi au 31/12 correspondent ici au nombre de « postes » occupés dans l'ensemble des branches au 31 décembre ou éventuellement la dernière semaine de décembre ; conformément à l'approche de la DARES, les postes à temps partiel sont définis ici comme ceux qui sont indiqués à temps partiel dans la base ou comme « non concernés » par les définitions strictes du temps complet et du temps partiel ; la part des postes à temps partiel pour les emplois dits « ordinaires » dans l'ensemble des postes de l'ensemble des branches est estimé à 20,8 % fin 2022

Carte 2 : Part du temps partiel dans l'ensemble des emplois salariés des branches du secteur marchand non agricole, hors apprentis, emplois aidés et stagiaires selon les départements au 31 décembre 2022



Source : *Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS*

Champ : conventions collectives de branches ayant 5 000 salariés ou plus fin décembre 2022 gérées par le ministère chargé du travail, hors les branches agricoles (repérées dans la BTS par l'ensemble des « codes CRIS » hors W, X, Y) ; le total « Ensemble des branches » inclut toutes les conventions collectives de branches de ce champ y compris celles ayant moins de 5 000 salariés fin 2022 ; la situation géographique se réfère à la commune d'implantation de l'établissement employeur

Notes : voir les notes du graphique précédent

4 Les salariés à temps partiel contraint sont plus souvent exposés à des conditions d'emploi précaires et des horaires atypiques contraignant

4.1 Une durée du travail et une organisation du temps de travail sur la semaine qui varient nettement selon les secteurs

Les modalités d'organisation du temps de travail sont variables selon les salariés à temps partiel. Ces modalités varient en outre nettement en moyenne selon les caractéristiques des salariés et les secteurs d'activité qui les emploient.

En lien avec les constats sur la quotité de travail des salariés à temps partiel présentés dans la partie 1.4 *supra*, les données de la DARES révèlent qu'un peu plus d'un quart (26,1 %) des salariés à temps partiel (hors apprentis) ont une durée hebdomadaire moyenne de travail « longue » (supérieure à 24 heures) répartie sur moins de 5 jours en 2023, alors qu'un peu plus d'un salarié sur six (15,4 %) ont une durée hebdomadaire « courte » (inférieure à 24 heures) mais travaillent au moins cinq jours par semaine (graphique 23). Près d'un tiers des salariés ont une durée hebdomadaire courte répartie sur moins de cinq jours par semaine alors qu'un peu plus d'un quart (27,3 %) ont une durée hebdomadaire longue et travaillent au moins cinq jours par semaine.

Le rapprochement de ces chiffres avec ceux produits pour l'année 2011 dans les études de la DARES précitées de 2013⁷¹ suggère que les proportions de salariés travaillant sur des durées hebdomadaires courtes ont peu évolué au cours de la dernière décennie, mais que, parmi les salariés travaillant sur des durées longues, la proportion de ceux travaillant sur 5 jours et plus, a sensiblement augmenté, en contrepartie d'une diminution de la part de ceux qui travaillent sur moins de 5 jours⁷².

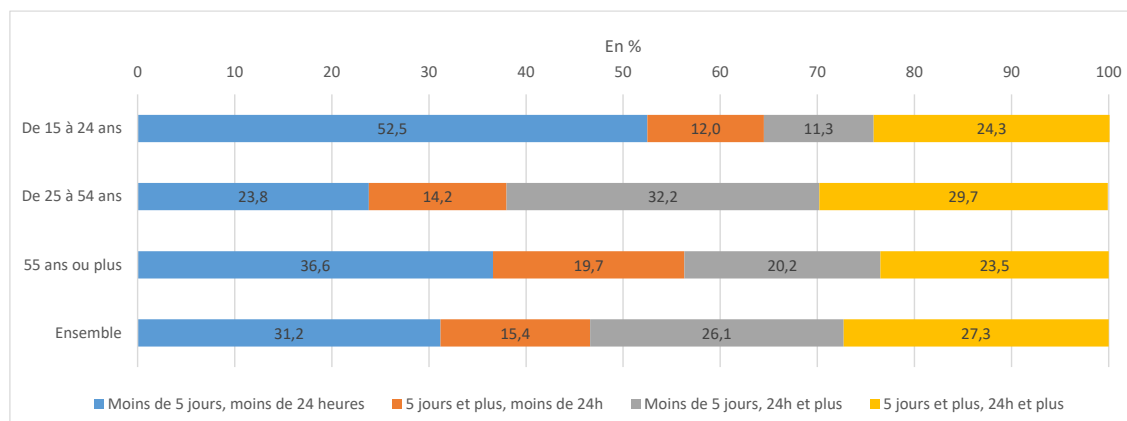
Les modalités d'organisation du temps de travail varient en moyenne nettement selon l'âge des salariés (graphique 24). Les jeunes de 16 à 24 ans travaillent beaucoup plus fréquemment sur des durées hebdomadaires courtes (moins de 24 heures) (64,5 % en 2023) que les adultes d'âge intermédiaire (38,0 % pour les salariés de 25 à 49 ans)⁷³ Il en va de même, dans une moindre mesure, pour les salariés plus âgés (56,3 % pour ceux de 55 ans et plus).

⁷¹ Mathilde Pak, « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est « choisi » ou « subi » », DARES Analyses N°5, Janvier 2013 ; Mathilde Pak (avec la collaboration de Sandra Zilloniz), « Le travail à temps partiel », Synthèses Stat N°04, juin 2013.

⁷² Les études de la DARES de 2013 faisaient état de parts pour ces deux catégories de 21 % et 31 % respectivement parmi les salariés (hors contrats en alternance) en 2011.

⁷³ Plus de la moitié des jeunes travaillent sur des durées courtes et sur moins de 5 jours par semaine (52,5 % en 2023), contre un peu moins d'un quart seulement pour les salariés d'âge intermédiaires (23,8 %).

Graphique 24 : Modalités d'organisation hebdomadaire du temps partiel selon l'âge des salariés à temps partiel en 2023, en %



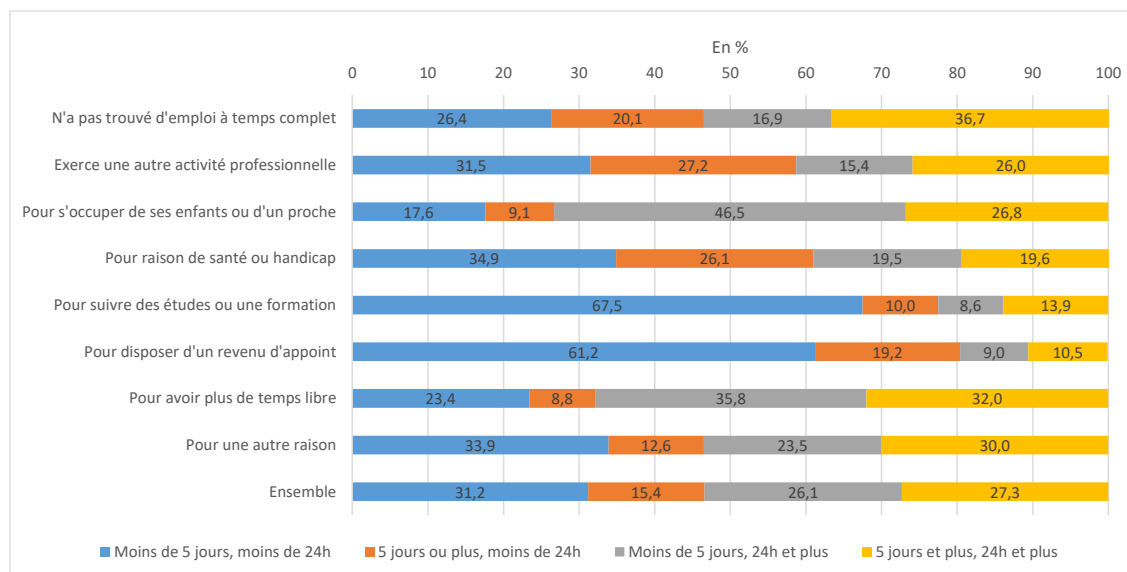
Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 52,5 % des salariés à temps partiel de 15 à 24 ans travaillent moins de 5 jours et moins de 24 heures par semaine

Les modalités d'organisation du temps de travail auxquelles sont confrontés les salariés à temps partiel varient également nettement selon la raison principale qui les conduit à travailler à temps partiel (graphique 25). Les salariés qui déclarent travailler à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants ou d'un proche – qui sont essentiellement des femmes – travaillent beaucoup plus souvent sur des durées hebdomadaires longues (73,3 % en 2023) et en particulier sur des durées hebdomadaires longues et sur moins de 5 jours par semaine (46,5 %). La proportion des salariés à temps partiel contraint qui travaillent sur une durée hebdomadaire longue ne diffère pas sensiblement de celle des salariés à temps partiel pris dans leur ensemble (53,6 %, contre 53,4 %). En revanche, ils travaillent nettement plus souvent sur au moins 5 jours (36,7 % contre 27,3 %).

Graphique 25 : Modalités d'organisation hebdomadaire du temps partiel selon la raison principale du temps partiel en 2023, en %



Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié et ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré et ne s'étant pas absenté pendant la semaine de référence, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 26,4 % des salariés qui déclarent travailler à temps partiel principalement parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet travaillent moins de 5 jours et moins de 24 heures par semaine

L'organisation du temps de travail pour les salariés à temps partiel varie fortement selon les secteurs d'activité (tableau 28).

- Dans les secteurs pour lesquels le temps partiel est moins fréquemment la conséquence d'un manque d'opportunités d'emploi à temps complet sur le marché du travail pour les salariés concernés, la part des salariés à temps partiel travaillant sur une durée hebdomadaire longue et répartie sur moins de 5 jours est comparativement élevée (41,6 % pour les activités financières et d'assurance et 46,9 % pour les activités spécialisées, scientifiques et techniques en 2021, contre 26,1 % pour l'ensemble des secteurs).
- Dans d'autres secteurs, les modalités d'organisation du temps de travail reflètent davantage des choix ou des contraintes d'organisation des employeurs :
 - Dans le secteur des activités de services administratifs et de soutien - qui inclut les services de nettoyage en entreprises - le temps partiel est organisé plus fréquemment sur une courte durée hebdomadaire (60,3 % des salariés travaillent en moyenne moins de 24 heures par semaine), mais il est souvent réparti sur au moins 5 jours (31,4 % des salariés).
 - Dans le secteur des arts, spectacles et activités récréatives, la durée hebdomadaire du temps partiel est aussi fréquemment courte (55,2 % des salariés travaillent moins de 24 heures en moyenne par semaine) et il est fréquemment réparti sur moins de 5 jours (39,3 % des salariés).

- Dans l'hébergement et la restauration, deux types d'organisation prédominent : durée hebdomadaire courte sur peu de jours et durée hebdomadaire longue sur cinq jours et plus (34,9 % et 36,0 % des salariés à temps partiel en 2023).

Tableau 28 : Modalités d'organisation hebdomadaire du temps partiel selon le secteur d'activité économique en 2023, en %

	Part dans le temps partiel	Organisation du temps de travail			
		Moins de 5 jours, moins de 24h	5 jours ou plus, moins de 24h	Moins de 5 jours, 24h et plus	5 jours et plus, 24h et plus
Agriculture, sylviculture et pêche	1,6	37,1	26,3	13,9	22,6
Industries extractives	0,0	10,7	0,0	62,6	26,7
Industrie manufacturière	3,7	20,9	10,7	38,4	30,0
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,3	23,6	11,1	42,6	22,7
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0,3	18,6	20,3	28,1	33,1
Construction	1,6	24,6	16,6	33,5	25,3
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	11,1	32,2	9,0	25,4	33,4
Transports et entreposage	2,8	24,1	24,9	16,3	34,7
Hébergement et restauration	6,2	34,9	18,0	11,0	36,0
Information et communication	1,5	29,4	11,0	38,4	21,2
Activités financières et d'assurance	2,1	22,4	12,3	41,6	23,7
Activités immobilières	0,7	36,3	22,9	13,7	27,2
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3,8	22,9	8,6	46,9	21,6
Activités de services administratifs et de soutien	8,9	28,9	31,4	12,7	27,0
Administration publique	8,5	26,1	12,7	35,2	26,0
Enseignement	11,2	32,6	10,4	30,7	26,3
Santé humaine et action sociale	23,0	26,9	13,3	31,5	28,4
Arts, spectacles et activités récréatives	3,0	39,3	15,9	16,7	28,1
Autres activités de services	2,9	36,7	8,3	29,2	25,9
Activités des ménages en tant qu'employeur ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	5,7	60,2	25,9	2,1	11,8
Ensemble	100,0	31,2	15,4	26,1	27,3

Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié et ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré et ne s'étant pas absenté pendant la semaine de référence, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 28,9 % des salariés à temps partiel du secteur des activités de service administratif et de soutien travaillent moins de 5 jours et moins de 24 heures par semaine

4.2 Des conditions d'emploi globalement plus précaires pour les personnes à temps partiel contraint

Les salariés à temps partiel contraint, à savoir ceux qui déclarent être à temps partiel principalement parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet, ont globalement des conditions d'emploi plus précaires que les salariés à temps complet et les autres salariés à temps partiel (tableau 29).

Les salariés qui travaillent à temps partiel sont plus fréquemment employés en CDD et en intérim que les salariés à temps complet (20,3 % et 2,2 % en 2023, contre 7,3 % et 2,4 %). En outre, la situation des salariés qui déclarent être à temps partiel faute, principalement, d'avoir trouvé un emploi à temps est beaucoup plus fréquemment précaire que celle des autres salariés à temps partiel : la part de titulaires de CDD et de contrats intérimaires est deux fois plus élevée parmi les premiers que parmi les seconds (34,3 % et 3,4 % contre 15,7 % et 1,8 % en 2023).

La mission relève à cet égard que le net recul du temps partiel enregistré de 2017 à 2022 a concerné à la fois les salariés en CDI et ceux en CDD ou en intérim, mais que la part du temps partiel parmi ceux en CDD ou en intérim s'est redressée dernièrement (graphique 26).

La mission relève en outre que les conditions d'emploi des salariés à temps partiel et notamment de ceux à temps partiel contraint ne semblent pas avoir évolué sensiblement au cours de la dernière décennie. Selon l'étude précitée de la DARES de 2013⁷⁴, 21,3 % des salariés à temps partiel en 2011 étaient en CDD ou en contrat intérimaire (17,3 % en CDD et contrats intérimaires et 4,0 % en contrats aidés), et 37,4 % pour ceux en temps partiel contraint (28,6 % en CDD et contrats intérimaires et 8,8 % en contrats aidés).

Les salariés qui sont à temps partiel contraint sont en outre beaucoup plus fréquemment plus exposés au risque de chômage : en 2023, un sur cinq (19,4 %) déclare avoir été exposé à une situation de chômage au cours des 12 derniers mois, une proportion trois fois plus forte que celles respectivement des salariés à temps complet et des autres salariés à temps partiel (6,1 % et 6,0 %) (tableau 29). En lien pour partie avec cette situation, l'ancienneté dans l'entreprise des salariés à temps partiel contraint apparaît nettement plus faible en moyenne que celle des autres salariés : les deux tiers d'entre eux déclarent travailler dans leur entreprise depuis moins de 5 ans, contre 45 % et 46 % respectivement des salariés à temps complet des autres salariés à temps partiel.

Enfin, les salariés à temps partiel contraint accèdent nettement moins fréquemment à la formation professionnelle que les autres salariés : en 2023, un peu moins d'un sur cinq (18,0 %) a déclaré avoir suivi une formation « non formelle » à but professionnel⁷⁵ au cours des douze derniers mois, contre un quart des autres salariés à temps partiel et un tiers des salariés à temps complet (25,8 % et 34,5 %).

⁷⁴ Mathilde Pak, « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est « choisi » ou « subi » », DARES Analyses N°5, Janvier 2013 ; Mathilde Pak (avec la collaboration de Sandra Zilloniz), « Le travail à temps partiel », Synthèses Stat N°04, juin 2013.

⁷⁵ Dans les principales enquêtes auprès des ménages menées par le système statistique public, dont l'enquête Emploi de l'Insee, les formations sont assimilées à une forme d'apprentissage à la fois organisé et institutionnalisé, supposant une relation formalisée entre un formateur et un formé, y compris à distance. Deux types de formation sont usuellement distingués :

- Les formations dites « formelles » qui sont des formations qui présentent un apprentissage graduel hiérarchisé par niveau, exigent des prérequis pour l'admission, durent au moins un semestre et permettent d'obtenir un titre ou un diplôme reconnu par le système éducatif national (ou une autorité équivalente) ;
- Les formations dites « non formelles » qui peuvent conduire à l'obtention d'une certification, comme un certificat de qualification professionnelle (CQP), une habilitation ou un permis. Ces formations peuvent être à but professionnel. Le caractère professionnel de ces formations est fondé sur la déclaration de l'enquêté quant à la finalité de la formation.

Tableau 29 : Le travail à temps partiel et à temps partiel contraint selon le type de contrat de travail, l'ancienneté dans l'entreprise, l'expérience récente du chômage et le suivi récent d'une formation en 2023, en %

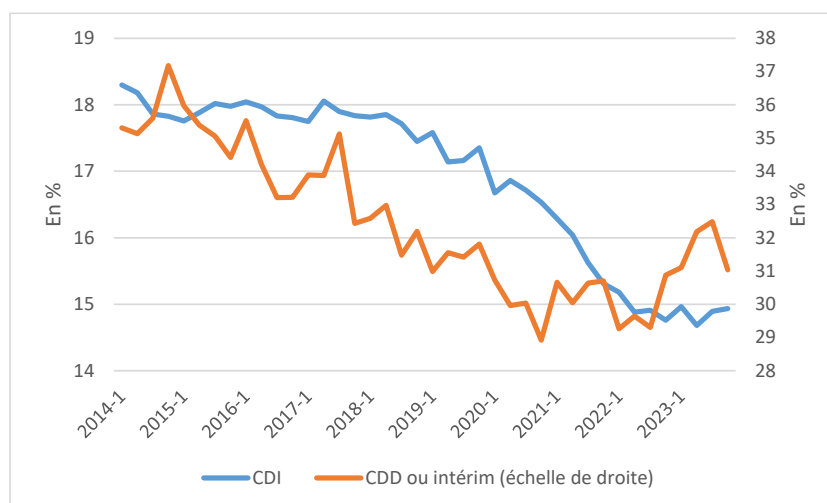
	Proportion de salariés à temps partiel	Part dans le temps partiel	Part dans le temps partiel "contraint"	Part dans le temps partiel non "contraint"	Part dans le temps complet
<u>Type de contrat de travail :</u>					
CDI, fonctionnaire	14,8	77,5	62,3	82,5	90,3
CDD	36,1	20,3	34,3	15,7	7,3
Intérim	15,3	2,2	3,4	1,8	2,4
<u>Ancienneté dans l'entreprise :</u>					
Moins d'un an	22,7	21,0	30,8	17,9	14,9
1 à 5 ans	17,1	30,0	35,8	28,1	30,4
5 à 10 ans	17,0	14,3	14,4	14,2	14,5
Plus de 10 ans	15,2	34,7	18,9	39,7	40,3
<u>Expérience récente du chômage :</u>					
A expérimenté le chômage au cours des 12 derniers mois	24,1	9,2	19,4	6,0	6,1
<u>Accès récent à une formation :</u>					
A suivi une formation formelle au cours des 12 derniers mois	32,4	10,2	5,1	12,0	4,6
A suivi une formation non formelle à but professionnel au cours des 12 derniers mois	12,9	23,7	18,0	25,8	34,5
Ensemble	17,4	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 14,8 % des salariés en CDI ou fonctionnaire travaillent à temps partiel ; ils représentent 77,5 % des salariés ou agents publics à temps partiel et 62,3 % de ceux à temps partiel contraint

Graphique 26 : Parts des salariés à temps partiel selon le type de contrat de travail en France, 2014-2023



Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage ; données CVS en moyenne trimestrielle

Lecture : au 4^{ème} trimestre 2023, 14,9 % des salariés en CDI ou fonctionnaires sont à temps partiel ; 31,0 % des salariés ou agents publics en CDD ou en intérim sont à temps partiel le même trimestre

4.3 Des salariés à temps partiel contraints plus souvent exposés à des horaires variables d'une semaine sur l'autre, à un travail régulier le samedi et à de longues interruptions d'activité dans la journée

Les salariés à temps partiel ont un peu plus souvent des horaires variables d'une semaine à l'autre et travaillent un peu plus fréquemment de manière régulière le samedi que les salariés à temps complet, notamment lorsqu'ils sont à temps partiel contraint.

- Ainsi, près de 25 % des salariés à temps partiel contraint avaient des horaires variables en 2023, contre 24,4 % des autres temps partiels et 21 % des temps complets (tableau 30). L'écart constaté entre les salariés à temps partiel et ceux à temps complet reflète principalement des écarts enregistrés pour les employés et les ouvriers.
- De même, près de 29 % des personnes à temps partiel contraint ont travaillé régulièrement, à savoir plus de deux fois par mois, le samedi, contre 26,4 % des autres temps partiels et 24 % des personnes à temps complet. L'écart enregistré entre les salariés à temps partiel et ceux à temps complet semble principalement tenir à une plus grande proportion d'employés parmi les salariés à temps partiel, les employés étant la catégorie socio-professionnelle de loin la plus concernée par le travail le samedi (et le dimanche).

On observe en outre très peu d'écarts sur le travail régulier le dimanche : près de 14 % des salariés à temps partiel contraint et des autres salariés à temps partiel déclarent avoir travaillé au moins deux dimanches au cours des quatre dernières semaines, contre 13 % des salariés à temps complet.

De son côté, le travail habituel le soir ou la nuit est un peu plus fréquent chez les salariés à temps complet : près de 8 % et de 4,5 % respectivement des salariés à temps complet ont travaillé le soir (entre 20 heures et minuit) et la nuit (entre minuit et 5 heures du matin) au moins la moitié des jours travaillés au cours des 4 dernières semaines, contre près de 6,5 % et 2,5 % seulement pour les salariés à temps partiel en 2023)⁷⁶.

Enfin, les salariés à temps partiel travaillent un peu plus fréquemment la totalité du temps à la maison (notamment en télétravail) que les salariés à temps complet : près de 4 % déclarent avoir travaillé exclusivement à leur domicile au cours des quatre dernières semaines, près de 2,5 % des salariés à temps complet.

Tableau 30 : Horaires atypiques (habituels) et régularité du travail des salariés à temps partiel en 2023, en %

	Au cours des 4 dernières semaines, a travaillé :					Horaires de travail irréguliers	
	Au domicile à 100%	Au moins deux...		La moitié des jours travaillés ou plus...		Alternants (équipe, brigade)	Variables d'une semaine à l'autre
		Dimanches	Samedis	Soir	Nuit		
Temps partiel :	3,8	13,8	27,0	6,4	2,6	2,7	24,5
Par type de temps partiel :							
Temps partiel "contraint"	3,8	14,2	28,6	5,6	2,5	2,4	24,8
Temps partiel non "contraint"	3,9	13,6	26,4	6,6	2,6	2,8	24,4
Par catégories socioprofessionnelles :							
Cadres et professions intellectuelles	5,9	8,4	15,6	5,4	1,7	1,3	27,5
Professions intermédiaires	2,0	11,0	18,9	5,6	2,5	2,0	20,9
Employés	5,1	17,5	33,6	7,2	2,7	2,6	26,6
Ouvriers	0,5	9,0	25,2	5,4	2,8	5,2	20,8
Temps complet :	2,4	12,7	24,1	7,6	4,4	7,4	21,1
Par catégories socioprofessionnelles :							
Cadres et professions intellectuelles	4,0	8,3	15,1	4,6	0,9	0,6	22,9
Professions intermédiaires	1,0	12,0	22,3	6,4	3,5	6,2	20,6
Employés	4,7	22,2	39,8	10,3	6,3	7,5	24,1
Ouvriers	0,1	8,8	20,3	10,1	7,8	16,9	16,5
Ensemble des salariés	2,7	12,9	24,6	7,4	4,1	6,5	21,7

Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 3,8 % des salariés à temps partiel ont travaillé exclusivement à leur domicile au cours des 4 dernières semaines

⁷⁶ Une étude récente de la DARES présente des éléments de constat complémentaires sur l'exposition des salariés aux horaires atypiques, notamment sur les situations d'exposition moins intenses aux différents types d'horaires atypiques : Arthur Nguyen, « Le travail en horaires atypiques en 2021 », DARES Résultats N°52, octobre 2022.

D'autres données de la DARES, issues de son enquête sur les Conditions de travail de 2019, confirment que les salariés à temps partiel travaillent plus fréquemment le week-end que l'ensemble des salariés, en particulier lorsque que le temps partiel est contraint⁷⁷, et moins fréquemment le soir (tableau 31). Ces données montrent en outre que la journée de travail des salariés à temps partiel est plus fréquemment morcelée pour les salariés à temps partiel : en 2019, s'agissant des horaires quotidiens, 16 % des salariés à temps partiel contraint déclaraient travailler habituellement en deux périodes séparées par plus de trois heures, contre 9 % pour ceux à temps partiel pour d'autres raisons principales et 5 % pour l'ensemble des salariés.

Tableau 31 : Caractéristiques des emplois salariés à temps partiel selon les raisons principales du temps partiel en 2019, en %

	Tous salariés	Salariés à temps partiel "contraint" (*)	Salariés à temps partiel non "contraint" (*)
Nombre de jours travaillés par semaine	4,8	4,4	4,1
Travaille habituellement le week-end	26,4%	33,6%	30,3%
Travaille habituellement après 20 h	14,0%	11,2%	10,1%
Travaille habituellement en deux périodes séparées par plus de trois heures	5,3%	16,2%	9,2%
Travaille parfois plus que l'horaire prévu	77,1%	62,3%	71,0%
En CDD	10,8%	24,8%	13,2%

Source : DARES (à partir de l'enquête Conditions de travail de 2019)⁷⁸

Champ : France, personnes salariées

Notes : (*) dans l'enquête Conditions de travail 2019, l'identification des raisons principales du temps partiel est analogue à celle qui prévalait dans l'enquête Emploi de l'Insee avant sa rénovation de 2021 (Cf. la partie 2.1 *infra*) ; les personnes sont considérées ici à temps partiel « contraint » lorsqu'elles indiquent être à temps partiel principalement du fait de l'impossibilité de « travailler davantage dans (leur) emploi actuel » (principal)

Lecture : en 2019, 3,8 % des salariés à temps partiel ont travaillé exclusivement à leur domicile au cours des 4 dernières semaines

Une étude récente de la DARES fondée également sur les résultats de son enquête Conditions de travail pour l'année 2019⁷⁹ présente une analyse complémentaire approfondie des conditions de travail des salariés à temps partiel⁸⁰. Parmi les principaux enseignements qui se dégagent de cette étude, la mission note en particulier les points suivants.

⁷⁷ Dans l'enquête Conditions de travail 2019, l'identification des raisons principales du temps partiel est analogue à celle qui prévalait dans l'enquête Emploi de l'Insee avant sa rénovation de 2021 (Cf. la partie 2.1 *infra*) ; ainsi, dans ce paragraphe et les suivants, les personnes sont considérées à temps partiel « contraint » lorsqu'elles indiquent être à temps partiel principalement du fait de l'impossibilité de « travailler davantage dans (leur) emploi actuel » (principal).

⁷⁸ Source : rapport annuel du groupe d'experts sur le SMIC de 2022 : (« Salaire minimum interprofessionnel de croissance ») du groupe d'experts sur le SMIC de 2022, décembre 2022.

⁷⁹ Et pour partie sur les enquêtes Conditions de travail précédentes de 2013 et 2016.

⁸⁰ Mikael Beatriz et Louis Erb, « Temps partiel et conditions de travail : travailler moins pour travailler mieux ? », DARES Analyses N°34, mai 2024. Voir également l'étude suivante complémentaire et plus détaillée des mêmes auteurs : « Travailler moins pour travailler mieux ? Une analyse du lien entre temps partiel et conditions de travail », Document d'études de la DARES N°275, mai 2024.

- Les conditions de travail, autres que celles liées aux horaires de travail, des salariés à temps partiel sont en moyenne assez peu différentes de celles des salariés à temps plein.
 - Dans le détail, pour les salariés à temps partiel, l'intensité du travail est moins forte, les rapports sociaux un peu moins dégradés, les contraintes physiques un peu moins importantes et les conflits de valeur moins présents.
 - À l'inverse, pour ceux-ci, le manque d'autonomie est un peu plus fréquent, les exigences émotionnelles du travail un peu plus fortes et leur sentiment d'insécurité plus marqué.
 - Selon l'étude, ces écarts modérés pourraient résulter de la moindre durée du travail propre au temps partiel, mais pourraient refléter des organisations du travail caractéristiques des métiers exercés à temps partiel (centrés sur une disponibilité permanente des personnes salariées par exemple dans la grande distribution ou encore au contact du public et donc davantage exposés à des tensions).
- Les conditions de travail varient toutefois nettement selon les raisons principales déclarées par les salariés pour leur temps partiel.
 - Dans le détail, lorsqu'il s'agit de cumuler l'emploi à temps partiel avec des études, les conditions de travail sont globalement plus dégradées.
 - Le temps partiel pour raison de santé est associé à une moindre insécurité professionnelle, des horaires moins contraints, mais à l'inverse des conflits de valeur plus prononcés et une moindre reconnaissance que pour les salariés à temps plein.
 - Les salariés à temps partiel principalement pour des motifs familiaux sont confrontés en moyenne à une plus grande insécurité professionnelle que les autres salariés à temps partiel et ceux à temps plein.
 - Enfin, les personnes salariées à temps partiel contraint présentent les conditions de travail les plus proches de la moyenne des personnes salariées à temps partiel.
- À caractéristiques égales, le passage à temps partiel est associé à de moindres contraintes physiques, de moindres contraintes horaires et une intensité du travail plus faible. Seule l'insécurité professionnelle s'accroît.

Des travaux de recherche ont analysé de manière plus approfondie la fragmentation des horaires de travail qui expose certains salariés à de longues journées de travail, notamment pour certains métiers ou secteurs fortement exposés au temps partiel, et qui induisent dans certains cas une déconnexion importante entre le temps quotidien dédié effectivement par les salariés à leur travail et le nombre d'heures de travail qui leur sont comptées et rémunérées⁸¹.

La mission a par ailleurs noté qu'une étude de la DARES de 2020 avait analysé aussi de manière plus approfondie les conditions d'emploi et les horaires de travail des salariés à temps partiel du secteur privé à partir des données de l'enquête Emploi de l'Insee pour l'année 2018, en établissant

⁸¹ Voir en particulier l'article suivant : François-Xavier Devetter and Julie Valentin, « Long day for few hours: impact of working time fragmentation on low wages in France », Cambridge Journal of Economics 2024, 48, avril 2024.

notamment une typologie intéressante des emplois temps partiel (encadré 3)⁸². Une étude antérieure de la DARES de 2007 avait proposé une autre typologie intéressante des emplois à temps partiel en six grandes classes⁸³.

Encadré 3 : Deux typologies des emplois à temps partiel établies par des études de la DARES de 2008 et 2020

L'étude de 2020 établit, dans un premier temps, sur la base d'un ensemble de variables relatives aux conditions d'emploi à temps partiel (quotité de temps de travail et organisation du temps partiel sur la semaine, travail atypique et type de contrats de travail) une classification distinguant trois grands types d'emplois à temps partiel :

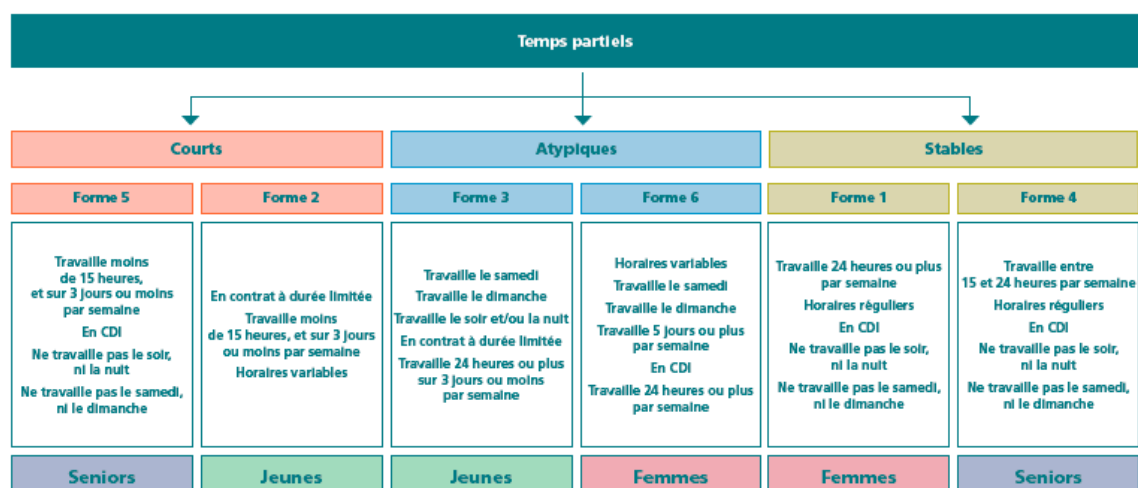
- Des emplois à temps partiel dits « courts » (30 % des emplois), qui cumulent des facteurs de précarité. Ces emplois sont caractérisés par des durées de travail hebdomadaires réduites (souvent inférieures à 15 heures) et davantage de contrats à durée limitée (contrats à durée déterminée, intérim ou saisonniers). Les salariés concernés ne travaillent pas le soir ou la nuit. Une moitié des salariés concernés déclarent être à temps partiel contraint⁸⁴. Ces emplois sont particulièrement concentrés dans le secteur des services aux particuliers (dont le nettoyage).
- Des emplois à temps partiel dits « atypiques » (près de 30 % également emplois) au sens où ils sont occupés par des salariés qui travaillent plus souvent le samedi, le dimanche, le soir ou encore la nuit de manière régulière. Ces salariés travaillent souvent 24 heures ou plus dans la semaine et cinq jours ou plus dans la semaine et ils sont fréquemment confrontés à des horaires variables. Ces situations recouvrent différentes situations d'emploi, une partie des salariés qui les occupent occupant plusieurs emplois. Principalement exercés dans les secteurs de l'hébergement-restauration et de la grande distribution, ces emplois peuvent également constituer une activité d'appoint. C'est notamment le cas des étudiants qui travaillent dans ces secteurs. Par ailleurs, lorsqu'ils ne cumulent pas des activités, ces salariés sont surtout dans les secteurs nécessitant une continuité de services, comme la santé et la sécurité.
- Des emplois à temps partiel qualifiés de « stables » (40 % des emplois) qui sont des emplois en CDI, ont des durées hebdomadaires de travail majoritairement supérieures à 24 heures et s'exercent peu en horaires atypiques (pas le soir ou la nuit, pas le dimanche et rarement le samedi) ou irréguliers. Plus de la moitié de ces salariés (essentiellement des femmes) expliquent leur emploi à temps partiel par des raisons personnelles ou familiales.

Dans un second temps, l'étude établit et analyse une typologie plus fine, en tenant compte notamment des caractéristiques des personnes qui occupent les emplois, ce qui l'amène à distinguer six formes distinctes d'emplois à temps partiel (Cf. la figure suivante).

⁸² Lisa Moulot et Hatice Yildiz, « Quelles sont les conditions d'emploi des salariés à temps partiel ? », DARES Analyses N°25, août 2020.

⁸³ Valérie Ulrich et Serge Zilberman, "Six figures de l'emploi à temps partiel", DARES Premières Synthèses N°39.4, septembre 2007.

⁸⁴ Selon la définition et les modalités de mesure qui prévalaient avant la rénovation de l'enquête Emploi de 2021.

Figure A : Six formes d'emploi à temps partiel parmi les femmes, les jeunes et les seniors

Note : les caractéristiques mises en avant pour une forme d'emploi à temps partiel sont les conditions d'emploi surreprésentées par rapport à l'ensemble des temps partiels.
 Lecture : Parmi les emplois à temps partiel « stable » se distinguent les temps partiels où sont particulièrement surreprésentées les femmes d'une part, et d'autre part, les temps partiels concernant une part importante des seniors. Leurs conditions d'emploi sont sensiblement différentes.
 Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé à temps partiel, âgés de 15 ans ou plus à la date de l'enquête, hors apprentis.
 Source : Insee, enquête Emploi 2018.

L'étude antérieure de la DARES de 2007, fondée sur les résultats de l'enquête Emploi de 2005, avait établi une autre typologie des emplois à temps partiel, avec :

- Une première classe regroupant des salariés ayant fait le choix du temps partiel pour s'occuper de leurs enfants. Les emplois en question étaient stables et longs. On les trouve surtout dans la fonction publique et dans les banques.
- Un deuxième regroupant, là encore, des emplois stables aux horaires longs, mais aux rythmes plus irréguliers. Ils s'exercent le plus souvent dans la santé, l'éducation ou le commerce.
- Une troisième classe constituée d'emplois de service aux particuliers, de faible durée mais avec des horaires réguliers.
- Une quatrième réunissant des salariés qui travaillent souvent six jours par semaine, chez plusieurs employeurs, sur des emplois non qualifiés.
- Une cinquième classe regroupant des jeunes salariés occupant un emploi de courte durée, avec des horaires irréguliers.
- Enfin, une dernière classe constituée de contrats aidés dont le nombre était encore important en 2005.

Source : DARES⁸⁵

⁸⁵ Cf. les deux études de 2020 et 2008 précitées.

5 Les salariés à temps partiel contraint ont généralement des niveaux de salaire et de revenu salarial comparativement bas, une partie d'entre eux est exposée à un fort risque de pauvreté monétaire

Cette partie s'appuie essentiellement sur différentes données et analyses produites par l'Insee, la DARES et la Direction générale du Trésor (DG Trésor). Elle emprunte également dans une très large mesure aux analyses développées par le groupe d'experts sur le SMIC dans ses rapports annuels récents⁸⁶, qui s'appuient sur de telles données et analyses produites, à sa demande, par les administrations⁸⁷.

5.1 Des niveaux de salaires et de revenus salariaux globalement plus faibles pour les salariés à temps partiel

En lien pour partie avec leurs caractéristiques (fortes proportions d'employés et de salariés moins diplômés), les salariés à temps partiel perçoivent en moyenne un salaire horaire nettement plus bas que les salariés à temps plein. De fait, le temps partiel est fortement développé pour des métiers et dans des branches à faibles rémunérations (Cf. les parties 3.3 et 3.5 *supra*)

En 2021, les salariés à temps partiel du secteur privé et de la fonction publique (hors apprentis, stagiaires, élus, salariés de l'agriculture et des particuliers-employeurs) ont perçu un salaire net⁸⁸ annuel moyen en équivalent à temps plein (EQTP) de 25 470 euros⁸⁹, inférieur de 18,8 % à celui des travailleurs à temps complet (tableau 32)⁹⁰.

⁸⁶ Voir en particulier les rapports du groupe pour 2022 et 2023 : « Salaire minimum interprofessionnel de croissance – Rapport du groupe d'experts » décembre 2022 et 2023. En particulier, un chapitre du rapport annuel du groupe de 2022 a été consacré spécifiquement à l'exposition des travailleurs à temps partiel, notamment à bas salaires, à la pauvreté.

⁸⁷ L'ouvrage suivant présente aussi une analyse approfondie des facteurs de la pauvreté au travail, avec une attention particulière portée aux salariés à bas salaires à temps partiel : Gilbert Cette, *Travailleur (mais) pauvre – Inégalités et lutte contre la pauvreté laborieuse*, Editions De Boeck Supérieur, février 2024.

⁸⁸ Le salaire net (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié avant prélèvement de l'impôt sur le revenu. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Calculé à partir du salaire net fiscal (qui sert d'assiette à l'impôt sur le revenu), il ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur un plan d'épargne entreprise, car ceux-ci ne sont principalement pas imposables, mais comprend les cotisations patronales pour les complémentaires santé obligatoires.

⁸⁹ Le salaire en équivalent temps plein (EQTP) est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Par exemple, pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an. Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes, y compris les postes à temps partiel, sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

⁹⁰ Voir la fiche thématique consacrée au « revenu salarial » de la dernière édition de l'ouvrage annuel de l'Insee et la DARES sur l'emploi, le chômage et les revenus du travail : *Emploi, chômage, revenus du travail – Edition 2024, Insee Références*, juillet 2024.

En raison par ailleurs d'une quotité annuelle moyenne de travail plus faible, le « revenu salarial » annuel moyen⁹¹ pour l'ensemble des salariés à temps partiel du secteur privé et de la fonction publique s'est limité à 12 330 euros pour les salariés du secteur privé et de la fonction publique, contre 26 230 euros pour ceux à temps complet, soit un écart de moitié (-53,0 %).

La prédominance des femmes parmi les salariés à temps partiel, et l'impact négatif qui en découle sur leur quotité annuelle de travail, explique une part notable des écarts de revenus salariaux entre les femmes et les hommes (-23,5 % en 2022 dans le secteur privé)⁹².

A ce titre, la surreprésentation des femmes parmi les salariés à temps partiel est considérée comme un des aspects importants des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes par les chercheurs experts de ces questions⁹³.

⁹¹ Le revenu salarial, somme de tous les salaires nets perçus par un individu au cours d'une année donnée, intègre deux dimensions : le salaire en équivalent temps plein (EQTP), prix d'une unité de travail salarié, et le volume de travail réalisé au cours de l'année, mesuré en équivalent temps plein. Le volume de travail dépend de la quotité de temps de travail (temps plein ou partiel) ainsi que de la durée cumulée des périodes d'emploi sur l'année. Le revenu salarial reflète donc en partie le « risque » du non-emploi et du sous-emploi, ou le choix d'une activité à temps partiel. Il s'agit ainsi d'une notion purement salariale.

⁹² Voir la publication de l'Insee suivante : Fanny Godet, « Ecart de salaire entre femmes et hommes en 2022 » Insee Focus N°320, mars 2024.

⁹³ Voir l'article suivant pour des éléments d'analyse plus approfondis : Dominique Meurs et Pierre Pora, « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités », Economie et Statistiques N° 510-511-512, 2019. Voir également la publication de l'Insee suivante : Fanny Godet, Insee Focus N°320, mars 2024.

Tableau 32 : Revenu salarial annuel moyen, salaire net annuel moyen en EQTP et volume de travail annuel moyen des salariés selon leurs caractéristiques en 2021

	Revenu salarial (en euros)	Salaire net annuel moyen en EQTP (en euros)	Volume de travail annuel moyen en EQTP
Sexe :			
Femmes	19 760	27 740	0,71
Hommes	24 970	32 570	0,77
Âge :			
Moins de 25 ans	8 380	19 430	0,43
De 25 à 39 ans	20 750	27 240	0,76
De 40 à 49 ans	26 530	32 320	0,82
De 50 à 54 ans	27 800	33 440	0,83
55 ans ou plus	26 690	35 770	0,75
Diplôme :			
Diplôme supérieur à bac+2	38 870	44 940	0,87
Bac+2	27 490	32 510	0,85
Bac	21 650	26 900	0,80
CAP, BEP ou moins	18 600	24 690	0,75
Sans diplôme	15 650	22 620	0,69
Catégorie socioprofessionnelle :			
Cadres	43 000	50 050	0,86
Professions intermédiaires	23 940	29 590	0,81
Employés	14 530	22 350	0,65
Ouvriers	16 040	22 680	0,71
Quotité de travail :			
Temps complet	26 230	31 350	0,84
Temps partiel	12 330	25 470	0,48
Secteur :			
Secteur privé	21 970	30 560	0,72
Fonction publique	24 040	29 440	0,82
Ensemble	22 420	30 290	0,74

Source : Insee (à partir du panel Tous Salariés)

Champ : France hors Mayotte, France hors Mayotte, tous salariés hors apprentis, stagiaires, élus, salariés de l'agriculture et des particuliers-employeurs

Lecture : en 2021, le salaire annuel moyen en équivalent temps plein (EQTP) des salariés à temps partiel (tous secteurs confondus) est 25 470 euros ; alors qu'ils travaillent en moyenne l'équivalent de 48 % d'un temps plein sur l'année, leur revenu salarial annuel moyen est de 12 330 euros

Selon les données déclaratives des ménages à l'enquête Emploi de l'Insee, le salaire net mensuel moyen des salariés (hors apprentis) à temps partiel s'est établi à 1 217 euros en 2023, contre 2 393 euros pour ceux à temps complet, soit un écart de moitié également (-49,1 %) (tableau 33). Le salaire net mensuel moyen des salariés à temps partiel contraint est très inférieur à celui des autres salariés à temps partiel pris dans leur ensemble : 984 euros, contre 1 300 euros, soit un écart de 24,3 % qui semble essentiellement refléter un écart moyen de rémunération horaire (tableau 33). Cet écart tient de toute évidence, en grande partie, aux différences de caractéristiques des salariés des salariés à temps partiel contraint et aux emplois moins qualifiés qu'ils occupent.

Parmi les salariés à temps partiel contraint, une moitié déclarent avoir perçu un salaire net mensuel inférieur à 949 euros en 2023 (médiane) et un quart un salaire net inférieur à 700 euros (1^{er} quartile).

Tableau 33 : Salaire mensuel et durée hebdomadaire effective de travail dans l'emploi principal des salariés à temps complet et à temps partiel en 2023, en %

	Moyenne	1er décile	1er quartile	Médiane	3e quartile	9e décile
<u>Salaire mensuel net pour l'emploi principal (en euros) :</u>						
Temps complet	2 393,0	1 400,0	1 650,0	2 000,0	2 665,0	3 591,0
Temps partiel	1 217,0	360,0	700,0	1 064,0	1 536,0	2 177,0
Temps partiel "contraint"	983,8	400,0	700,0	949,0	1 200,0	1 458,0
Temps partiel non "contraint"	1 299,9	344,0	690,0	1 150,0	1 700,0	2 300,0
<u>Durée hebdomadaire effective de travail dans l'emploi principal (en heures) :</u>						
Temps complet	38,8	35,0	35,0	38,0	40,0	46,0
Temps partiel	22,7	7,5	16,0	24,0	30,0	35,0
Temps partiel "contraint"	22,7	8,0	17,0	24,0	30,0	33,0
Temps partiel non "contraint"	22,7	7,0	15,0	24,0	30,0	35,0

Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage ; pour la partie "Durée hebdomadaire dans l'emploi principal", le champ est limité en outre aux personnes ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré et ne s'étant pas absenté pendant la semaine de référence

Lecture : en 2023, les salariés à temps partiel (dans leur emploi principal) perçoivent en moyenne 1 217,0 € de salaire mensuel net dans cet emploi

5.2 Près de la moitié des salariés à temps partiel contraint rémunérés au voisinage au SMIC en moyenne de 2021 à 2023

Les salariés à temps partiel sont très nombreux à être rémunérés au SMIC ou au voisinage de celui-ci.

Selon les données de la DARES issues de son enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo) trimestrielle et de son enquête Acemo auprès des TPE, près d'un salarié à temps partiel sur quatre (38,3 %) - hors apprentis, stagiaires et intérimaires - du secteur privé⁹⁴ a été directement bénéficiaire de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2023, contre 12,4 % seulement des salariés à temps complet⁹⁵. Cette part était de 17,3 % pour l'ensemble des salariés (temps complet et temps partiel) (tableau 34).

La part des salariés à temps partiel rémunérés au SMIC (selon cette définition) a fortement augmenté ces dernières années, comme celle de l'ensemble des salariés, en raison des fortes revalorisations du SMIC qui ont été mises en œuvre consécutivement à la forte hausse de l'inflation récente⁹⁶ : 27,1 % des salariés à temps partiel et 12,0 % de l'ensemble des salariés avaient été directement bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2021⁹⁷.

⁹⁴ Ensemble des secteurs privés sauf agriculture, administration publique, particuliers employeurs et activités extraterritoriales.

⁹⁵ Céline Ley, « La revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2023 - Nouvelle hausse marquée du nombre de bénéficiaires » DARES Résultats N°71, décembre 2023.

⁹⁶ Le SMIC a été revalorisé sept fois entre la fin 2020 et le 1^{er} janvier 2023 (inclus), pour un total de 11,0%.

⁹⁷ Christine Pinel, « La revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2021 - Le nombre de bénéficiaires en baisse pour la deuxième année consécutive » DARES Résultats N°76, décembre 2021 ?

Comme pour les salariés à temps complet, la proportion de salariés à temps partiel rémunérés au SMIC est nettement plus forte dans les TPE que dans les entreprises de plus grande taille et notamment les grandes entreprises : 40,9 % de salariés à temps partiel concernés par la revalorisation du 1^{er} janvier 2023, contre 30,8 % de ceux employés dans les entreprises de plus de 500 salariés (tableau 34).

Tableau 34 : Salariés à temps complet et à temps partiel ayant bénéficié de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2023, par taille d'entreprise

	Ensemble des bénéficiaires		Temps complet	Temps partiel
	Effectifs (en milliers)	Part des effectifs totaux en %	Part des effectifs à temps complet en %	Part des effectifs à temps partiel en %
1 à 9 salariés	920	26,8	22,0	40,9
1 salarié	150	32,4	25,2	44,7
2 salariés	150	31,6	25,1	46,0
3 à 5 salariés	330	26,4	22,4	39,2
6 à 9 salariés	280	23,1	19,6	37,1
10 salariés et plus	2 210	15,0	10,3	37,4
10 à 19 salariés	280	16,5	12,9	32,6
20 à 49 salariés	430	18,7	12,5	46,0
50 à 99 salariés	370	23,3	16,5	48,4
100 à 249 salariés	310	15,8	11,3	39,3
250 à 499 salariés	210	14,7	11,0	35,1
500 salariés et plus	610	10,6	6,6	30,8
Total	3 130	17,3	12,4	38,3

Source : DARES (à partir de ses enquêtes Acemo trimestrielle et Acemo TPE)

Champ : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs privés sauf agriculture, administration publique, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte

Note : les tailles d'entreprise sont définies en fonction du nombre de salariés comptabilisés en personnes physiques, quel que soit leur temps de travail

Lecture : dans les entreprises de 1 à 9 salariés, 920 000 personnes - soit 26,8 % de leurs salariés – ont bénéficié directement de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2023 ; 40,9 % des salariés employés à temps partiel par ces entreprises ont été concernés

Selon les estimations de l'Insee fondées sur les résultats de son enquête Emploi, la part des salariés à temps partiel rémunérés « au voisinage du SMIC » était en outre près de deux fois supérieure à celle des salariés à temps complet ces dernières années : 32,7 % en moyenne de 2021 à 2023, contre 17,7 % pour les salariés à temps complet (tableau 35)⁹⁸.

⁹⁸ Selon la définition retenue, un salarié rémunéré « au voisinage du SMIC » est un salarié dont le salaire horaire brut estimé à partir de l'enquête Emploi est inférieur à 1,05 fois la valeur du SMIC horaire brut (sur l'année). L'estimation du salaire horaire est obtenue en rapportant le salaire perçu au cours du mois au nombre d'heures habituellement travaillées par semaine (multiplié par 52/12 pour être rendu mensuel) pour l'emploi principal. Les estimations produites sont relativement fragiles, compte tenu du caractère déclaratif des données de l'enquête Emploi. Il est en outre à noter que les estimations présentées ici en moyenne sur la période 2021-2023 ne sont pas comparables à celles portant sur la période 2018-2020 qui ont été diffusées dans le rapport annuel du groupe d'experts sur le SMIC de 2022, en raison de la refonte de l'enquête Emploi mise en œuvre en 2021.

Tableau 35 : Part des salariés au voisinage du SMIC (*), selon les caractéristiques des salariés sur la période 2021-2023, en %

	Temps complet	Temps partiel	Ensemble
<u>Sexe :</u>			
Femmes	20,7	32,5	23,9
Hommes	15,3	33,2	16,7
<u>Âge :</u>			
Moins de 25 ans	49,3	49,2	49,3
25 à 49 ans	15,4	31,2	17,7
50 ans ou plus	12,2	28,3	15,5
<u>Catégorie socioprofessionnelle :</u>			
Cadres	3,3	6,6	3,6
Professions intermédiaires	9,9	16,9	10,9
Employés	33,5	41,9	36,1
Ouvriers	27,1	45,0	29,2
Ensemble	17,7	32,7	20,3

Source : Insee (à partir de son enquête Emploi)

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire en emploi salarié

Note : (*) dans ce tableau, un salarié est considéré comme rémunéré au voisinage du SMIC si son salaire horaire estimé est inférieur à 1,05 fois le (salaire horaire du) SMIC (calculé en moyenne sur l'année)

Lecture : en moyenne entre 2021 et 2023, 32,5 % des salariés à temps partiel sont rémunérés au voisinage du SMIC

Parmi les salariés à temps partiel contraint, près de la moitié étaient rémunérés au voisinage du SMIC en moyenne de 2021 à 2023, contre un quart seulement de ceux à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants ou d'un proche (qui sont essentiellement des femmes) (tableau 36).

Parmi les salariés rémunérés au voisinage du SMIC en moyenne de 2021 à 2023, 28 % étaient à temps partiel. Parmi ceux-ci, quatre sur dix indiquaient être à temps partiel, principalement, faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet, contre un sur cinq pour ceux rémunérés à des niveaux de salaire plus élevés (tableau 37).

Tableau 36 : Part des salariés au voisinage du SMIC (*) parmi les salariés à temps plein et parmi ceux à temps partiel, selon la raison principale du temps partiel sur la période 2021-2023, en %

	Part des salariés au voisinage du Smic
Temps complet	17,7
Temps partiel, dont :	32,7
N'a pas trouvé d'emploi à temps complet	47,8
Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	26,0
Pour avoir du temps libre	21,1
Pour raison de santé ou de handicap	28,6
Pour suivre des études ou une formation	42,3
Exerce une autre activité professionnelle	27,3
Pour disposer d'un revenu d'appoint (en plus des études, retraite...)	23,3
Pour une autre raison	28,8
Non réponse	36,4
Ensemble	20,3

Source : Insee (à partir de son enquête Emploi)

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire en emploi salarié

Note : (*) dans ce tableau, un salarié est considéré comme rémunéré au voisinage du SMIC si son salaire horaire estimé est inférieur à 1,05 fois le (salaire horaire du) SMIC (calculé en moyenne sur l'année)

Lecture : en moyenne entre 2021 et 2023, 47,8 % des salariés à temps partiel qui déclarent être à temps partiel principalement parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein (à savoir les salariés à temps partiel contraint) sont rémunérés au voisinage du SMIC

Tableau 37 : Part du temps partiel et raisons du temps partiel pour les salariés rémunérés au voisinage du SMIC (*) ou non sur la période 2021-2023, en %

	Ensemble des salariés	Salariés rémunérés au voisinage du Smic (*)	
		Oui	Non
Part du temps partiel parmi les salariés	17,4	28,0	14,7
Raison du temps partiel			
N'a pas trouvé d'emploi à temps complet	28,1	41,1	21,8
Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	22,1	14,2	25,9
Pour avoir du temps libre	11,6	8,2	13,2
Pour raison de santé ou de handicap	9,3	8,1	9,8
Pour suivre des études ou une formation	7,6	9,8	6,5
Exerce une autre activité professionnelle	7,6	6,0	8,3
Pour disposer d'un revenu d'appoint (en plus des études, retraite...)	3,8	3,2	4,1
Pour une autre raison	8,0	7,1	8,5
Non réponse	2,0	2,2	1,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Source : Insee (à partir de son enquête Emploi)

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire en emploi salarié

Note : (*) dans ce tableau, un salarié est considéré comme rémunéré au voisinage du SMIC si son salaire horaire estimé est inférieur à 1,05 fois le (salaire horaire du) SMIC (calculé en moyenne sur l'année)

Lecture : en moyenne entre 2021 et 2023, 28,0 % des salariés rémunérés au voisinage du SMIC travaillent à temps partiel ; parmi les salariés au voisinage du SMIC travaillant à temps partiel, 41,1 % citent le fait de ne pas avoir trouvé d'emploi à temps complet comme raison principale du temps partiel

5.3 Une « pénalité salariale » qui semble significative pour les salariés à temps partiel en France, d'autant plus marquée pour ceux à temps partiel contraint

Les études disponibles montrent des écarts de salaire horaire entre les salariés à temps partiel et ceux à temps plein, en la défaveur des premiers, dans la plupart des pays avancés.

La plupart des études montrent qu'une grande partie des écarts demeurent après prise en compte des principales caractéristiques observables des salariés. Certaines études, pour certains pays, montrent en outre qu'une partie des écarts résiduels demeurent après prise en compte des caractéristiques des emplois occupés par les salariés, des métiers et des secteurs d'activité des employeurs⁹⁹. Ces études indiquent ainsi que les salariés à temps partiel subissent, dans les pays en question, une forme de « pénalité salariale ».

Les écarts observés méritent une attention particulière, même lorsque la prise en compte des caractéristiques des emplois, des métiers et des secteurs d'activité, les font disparaître, dans la mesure où les emplois, les métiers et les secteurs d'activité ne résultent pas nécessairement de choix spontanés des salariés, mais peuvent résulter de certaines dynamiques - le cas échéant de facteurs de « ségrégation » - les enfermant dans certains métiers ou secteurs peu rémunérateurs.

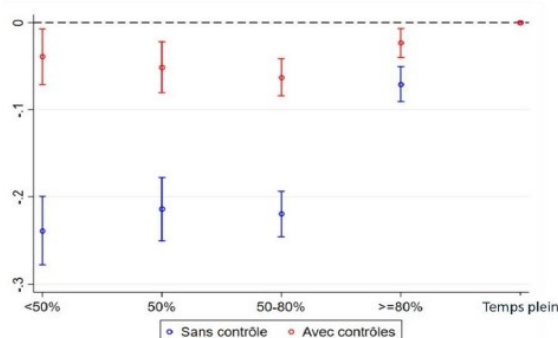
Dans le cas de la France, une analyse conduite par la DG Trésor à la demande du groupe d'experts pour le SMIC, s'appuyant sur les résultats de l'enquête Conditions de travail de la DARES de 2019, confirment que les personnes travaillant en temps partiel ont un salaire horaire inférieur à la moyenne des salariés, à principales caractéristiques observables identiques. Elle fait ressortir les principaux points suivants :

- Parmi les salariés de 25 à 55 ans, les personnes à mi-temps ont en moyenne un salaire horaire inférieur de plus de 20 % aux personnes en temps plein.
- Cette différence reste significative quand on contrôle pour un grand nombre de caractéristiques : sexe, nombre d'enfants, âge, niveau d'éducation, profession, secteur privé ou public, etc. À caractéristiques observables égales, une personne à mi-temps a un salaire horaire inférieur en moyenne de 6 % aux personnes en temps plein (graphique 27).
- Cette pénalité salariale par rapport aux individus à temps plein est particulièrement forte pour les salariés à temps partiel contraint, en moyenne de 12 %, en particulier pour les individus travaillant un très faible nombre d'heures (graphique 28). Elle est moindre pour les faibles quotités de travail dès lors que le temps partiel n'est pas subi.

La mission est d'avis que des travaux complémentaires de recherche devraient être menés à ce sujet, pour affiner et le cas échéant consolider ces constats.

⁹⁹ Voir le chapitre 4 des Perspectives de l'emploi de l'OCDE de 2010 (« Le travail à temps partiel : une bonne option ») ; et l'étude suivante : Andrea Garnero, « Are part-time workers less productive and underpaid ? » IZA World of Labor, avril 2016.

Graphique 27 : Estimations relatives à la « pénalité salariale » (« toutes choses égales par ailleurs ») associée au temps partiel en France



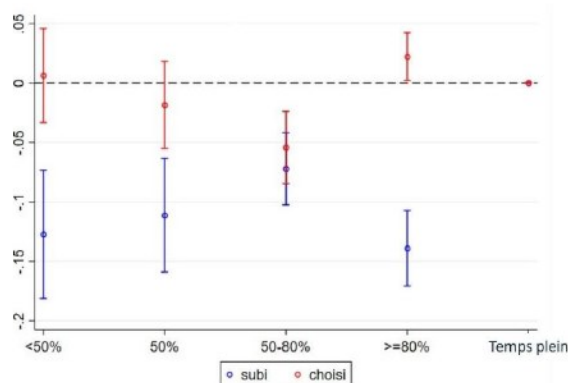
Source : *Calculs DG Trésor (à partir de l'enquête Conditions de travail de 2019 de la DARES)*¹⁰⁰

Champ : tous salariés hors contrats d'alternance, personnes interrogées ayant entre 25 à 55 ans

Notes : le graphique présente l'évolution des coefficients estimés par « moindres carrés » pour les variables indicatrices correspondant à différents régimes de temps partiel quand le temps plein est pris comme base quand la variable dépendante est le logarithme du salaire horaire et un certain nombre de variables de contrôle sont incluses ou non. Les variables de contrôle sont : le sexe, l'âge, l'âge au carré, l'âge à la sortie des études, l'âge à la sortie des études au carré, la situation matrimoniale, le nombre de personnes dans le foyer, la profession (PCS à deux chiffres).

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, une personne à mi-temps a un salaire horaire inférieur en moyenne de 6 % aux personnes en temps plein

Graphique 28 : Estimations relatives à la « pénalité salariale » associée au temps partiel en France, selon que le temps partiel est « contraint » ou non



Source : *Calculs DG Trésor (à partir de l'enquête Conditions de travail de 2019 de la DARES)*¹⁰¹

Champ : tous salariés hors contrats d'alternance, personnes interrogées ayant entre 25 à 55 ans

Notes : voir les notes du graphique précédent

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, une personne à mi-temps dans une situation de temps partiel contraint (qualifié de « subi » ici) a un salaire horaire inférieur en moyenne de 12 % aux personnes en temps plein

¹⁰⁰ Source : rapport annuel du groupe d'experts sur le SMIC de 2022 : (« Salaire minimum interprofessionnel de croissance - Rapport du groupe d'experts », décembre 2022).

¹⁰¹ Même source.

5.4 Un volume d'heures complémentaires effectuées globalement limité, mais variable selon les salariés

5.4.1 Une proportion conséquente de salariés à temps partiel qui font des heures complémentaires chaque année, avec un nombre annuel moyen d'heures complémentaires modeste

Une proportion conséquente de salariés font des heures complémentaires chaque année, cette part étant toutefois très inférieure à celle des salariés à temps plein qui font des heures supplémentaires. Les volumes moyens d'heures complémentaires par salarié apparaissent en outre très inférieurs à ceux des heures supplémentaires pour les salariés à temps complet.

Selon les estimations de la DARES fondées sur les données de la déclaration sociale nominative (DSN), près d'un tiers des salariés à temps partiel du secteur privé non agricole - dont le temps de travail est décompté en heures - ont effectué des heures complémentaires rémunérées au cours de l'année 2023 (34 %). Le nombre moyen d'heures complémentaires par salarié à temps partiel était de 11 heures la même année et de 33 heures en moyenne si l'on considère uniquement ceux qui en ont effectué (tableau 38)¹⁰².

Tableau 38 : Heures complémentaires et supplémentaires en 2023

	Part des salariés ayant effectué des heures supplémentaires ou complémentaires, en %	Nombre moyen d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées	Nombre moyen d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, pour ceux qui en font
Ensemble des salariés	49	46	93
Temps complet	53	55	104
Temps partiel	34	11	33

Source : DARES (à partir de la DSN)

Champ : France hors Mayotte, salariés dont le temps de travail est décompté en heures du secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, hors contrats d'intérim

Lecture : en 2023, 34 % des salariés à temps partiel (dont le temps de travail est décompté en heures) ont effectué des heures complémentaires ; ceux qui ont effectué des heures complémentaires en ont effectué 33 en moyenne sur l'année ; en moyenne, un salarié à temps partiel a ainsi effectué 11 heures complémentaires sur l'année

¹⁰² Les estimations de la DARES portent sur les salariés dont le temps de travail est décompté en heures du secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs, activités extraterritoriales et hors contrats d'intérim.

La DARES estime en outre la part des salariés ayant effectué des heures complémentaires à environ 14 % en moyenne par mois en 2023 (tableau 39)¹⁰³. Rapporté à la moyenne annuelle des effectifs mensuels de salariés à temps partiel ayant fait des heures complémentaires chaque mois, le nombre d'heures complémentaires effectuées en 2023 s'est établi à 112 heures par salarié (tableau 39)¹⁰⁴.

Tableau 39 : Heures complémentaires et supplémentaires rémunérées, moyennes annuelles de données mensuelles, de 2019 à 2023

		Part de salariés ayant effectué des heures supplémentaires ou complémentaires, en %	Nombre moyen d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées	Nombre moyen d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, pour ceux qui en font
2019	Ensemble des salariés	30	52	174
	Temps complet	35	63	180
	Temps partiel	14	16	118
2020	Ensemble des salariés	28	48	169
	Temps complet	33	58	173
	Temps partiel	12	14	121
2021	Ensemble des salariés	30	52	173
	Temps complet	36	63	178
	Temps partiel	13	16	120
2022	Ensemble des salariés	32	56	175
	Temps complet	37	68	181
	Temps partiel	15	17	118
2023	Ensemble des salariés	32	57	175
	Temps complet	38	69	181
	Temps partiel	14	16	112

Source : DARES (à partir de la DSN)

Champ : France hors Mayotte, salariés dont le temps de travail est décompté en heures du secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, hors contrats d'intérim

Notes : la part de salariés ayant effectué des heures (supplémentaires ou complémentaires) est calculée ici comme le rapport entre la moyenne, sur les douze mois de l'année, des effectifs mensuels de salariés ayant fait des heures supplémentaires ou complémentaires un mois donné et la moyenne, sur les douze mois de l'année également, des effectifs mensuels de salariés dont le temps de travail est décompté en heures ; le nombre moyen d'heures supplémentaires (complémentaires) est le rapport entre le nombre total d'heures supplémentaires (complémentaires) effectuées par les salariés à temps complet (à temps partiel) sur l'ensemble de l'année et la moyenne, sur les douze mois de l'année, des effectifs mensuels de salariés ayant fait des heures supplémentaires (complémentaires) un mois donné

Lecture : en 2023, en moyenne par mois, environ 14 % des salariés à temps partiel (dont le temps est décompté en heures) ont effectué des heures complémentaires rémunérées ; rapporté à la moyenne annuelle des effectifs mensuels de salariés à temps partiel, le nombre d'heures complémentaires effectuées sur l'année 2023 a été de 16 heures ; rapporté à la moyenne annuelle des effectifs mensuels de salariés qui effectuent chaque mois de telles heures, ce nombre d'heures complémentaires a été de 112 heures en 2023

¹⁰³ Les chiffres relatifs à la part des salariés ayant effectué des heures complémentaires (supplémentaires) qui figurent dans le tableau 39 sont calculés comme le rapport entre la moyenne annuelle (i.e. sur les 12 mois de l'année) des effectifs mensuels de salariés ayant fait des heures complémentaires (supplémentaires) un mois donné et la moyenne annuelle (sur les douze mois de l'année également) des effectifs mensuels de salariés dont le temps de travail est décompté en heures.

¹⁰⁴ Pour des raisons qui, selon l'appréciation de la mission, interrogent quelque peu, la DARES diffuse publiquement, depuis peu, des données sur le nombre annuel total d'heures complémentaires (supplémentaires) (à savoir les heures complémentaires ou supplémentaires effectuées sur toute l'année) rapporté respectivement à la moyenne annuelle des effectifs mensuels de salariés à temps partiel (complet) et à la moyenne annuelle des effectifs mensuels de salariés à temps partiel (complet) ayant effectué de telles heures complémentaires (supplémentaires).

5.4.2 Des évolutions du recours global aux heures complémentaires difficiles à apprécier sur longue période

Les données récentes de la DARES sur le recours global moyen aux heures complémentaires font état d'une assez grande stabilité de celui-ci au cours des toutes dernières années (depuis 2019, tableau 39). En revanche, il est beaucoup plus difficile d'apprécier les évolutions du recours aux heures complémentaires sur plus longue période, notamment depuis la mise en œuvre de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, faute de données homogènes sur longue période.

Les estimations diffusées dernièrement et par le passé par la DARES suggèrent que :

- La part des salariés effectuant des heures complémentaires aurait très peu évolué au cours de la dernière décennie : 34 % en 2023, contre 34 % en 2010 et 35 % en 2013 d'après des estimations passées de la DARES sur un champ quelque peu différent et une source statistique distincte¹⁰⁵.
- Le nombre moyen d'heures complémentaires par salarié, pour ceux qui en font, pourrait quant à lui avoir diminué assez nettement sur la période : 33 heures en 2023, contre 38 heures en 2010 et 45 heures en 2013 (avec les différences de champs et de sources précédentes).

Ces éléments de constat demeurent toutefois partiels (ils n'éclairent pas sur les fluctuations conjoncturelles du recours aux heures complémentaires) et potentiellement fragiles. Au-delà du constat, ces éléments ne peuvent être considérés *a fortiori* comme indicatifs des effets possibles de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 sur le recours aux heures complémentaires.

5.4.3 Un nombre d'heures complémentaires très variable selon les salariés à temps partiel, une pratique significative concentrée sur une partie modeste d'entre eux

La part annuelle moyenne des salariés à temps partiel qui font chaque mois des heures complémentaires varie quelque peu selon leurs grandes caractéristiques ainsi que celles de leurs employeurs : en 2023, elle s'est élevée à 19 % pour les employés, 24 % pour les jeunes de moins de 30 ans et à 25 % et 26 % respectivement pour les salariés des secteurs du commerce (et de la réparation d'automobiles et de motocycles) et de l'hébergement-restauration, contre une moyenne globale à 14 % pour l'ensemble des salariés (Tableau 40).

¹⁰⁵ Voir les estimations issues de études précitées de la DARES : Mathilde Pak (avec la collaboration de Sandra Zilloniz), « Le travail à temps partiel », Synthèses Stat N°04, juin 2013 ; Claire Létroublon et Sandra Zilloniz « La durée du travail, principaux indicateurs - En 2015, les salariés à temps complet travaillent 1 652 heures par an », DARES Résultats N°80, décembre 2016. Ces estimations pour 2010 et 2013 portent sur les salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole, dont le temps de travail est décompté en heures, hors stagiaires et contrats en alternance, en France métropolitaine. Elles s'appuient sur les données des enquêtes de l'Insee de 2010 et 2013 sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS).

Tableau 40 : Heures complémentaires rémunérées en 2023, moyennes annuelles de données mensuelles

	2023
Ensemble	14
<u>Sexe :</u>	
Hommes	16
Femmes	14
<u>Age :</u>	
16-29 ans	24
30-39 ans	13
40-49 ans	12
50-59 ans	11
60 ans et plus	9
<u>Taille de l'entreprise :</u>	
Moins de 10 salariés	8
10 à 19 salariés	14
20 à 49 salariés	16
50 à 99 salariés	18
100 à 249 salariés	13
250 à 499 salariés	14
500 salariés et plus	20
<u>Secteur d'activité :</u>	
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	12
Fabrication de denrées alimentaires, de boisson et de prod. à base de tabac	18
Cokéfaction et raffinage	5
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	11
Fabrication de matériels de transports	16
Fabrication d'autres produits industriels	10
Construction	5
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	25
Transports et entreposage	15
Hébergement et restauration	26
Information et communication	8
Activités financières et d'assurance	9
Activités immobilières	5
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	13
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	10
Autres activités de services	7
<u>Salaire de base (1) :</u>	
Inférieur au 1er quartile	12
Compris entre le 1er quartile et la médiane	17
Compris entre la médiane et le 3e quartile	19
Supérieur au 3e quartile	13
<u>Catégorie socioprofessionnelle :</u>	
Cadres et professions intellectuelles supérieures	6
Professions intermédiaires	9
Employés	19
Ouvriers	14

Source : DARES (à partir de la DSN)

Champ : France hors Mayotte, salariés à temps partiel dont le temps de travail est décompté en heures du secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, hors contrats d'intérim

Notes : la part de salariés ayant effectué des heures (supplémentaires ou complémentaires) est calculée ici comme le rapport entre la moyenne, sur les douze mois de l'année, des effectifs mensuels de salariés ayant fait des heures supplémentaires ou complémentaires un mois donné et la moyenne, sur les douze mois de l'année également, des effectifs mensuels de salariés dont le temps de travail est décompté en heures ;

Lecture : en 2023, en moyenne par mois, 14 % des salariés à temps partiel (dont le temps est décompté en heures) ont effectué des heures complémentaires rémunérées

Le nombre d'heures complémentaires effectuées chaque année par les salariés à temps partiel qui en font, est en outre très variable selon ceux-ci, avec une pratique significative concentrée sur une partie limitée d'entre eux.

Alors que le nombre moyen d'heures complémentaires effectuées par les salariés du secteur privé non agricole - dont le temps de travail est décompté en heures - pour ceux qui en font, a été de 33 heures en 2023, une moitié de ces salariés en ont fait moins de 16 heures (tableau 41). Alors qu'un quart de ces salariés en ont fait moins de six dans l'année, un autre quart seulement en a fait plus de 40 (tableau 41).

La distribution du nombre d'heures complémentaires par salarié, pour ceux qui en font, semble en outre varier assez peu selon les grandes caractéristiques des salariés (sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, niveau de salaire), selon la catégorie de taille des entreprises qui les emploient et les secteurs d'activité (tableau 41 et 42).

Tableau 41 : Distribution du nombre d'heures complémentaires et supplémentaires effectuées en 2023 selon les caractéristiques des salariés

	Salariés à temps complet					Salariés à temps partiel				
	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile	9 ^e décile	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	5	17	69	173	226	2	6	16	40	85
Sexe :										
Hommes	7	24	89	189	248	2	6	16	43	93
Femmes	4	11	42	126	208	2	6	16	39	81
Age :										
16-29 ans	4	14	52	140	208	2	5	14	38	82
30-39 ans	6	22	83	184	235	2	6	16	39	81
40-49 ans	6	21	81	186	240	2	6	17	42	88
50-59 ans	5	19	79	186	241	2	6	17	42	87
60 ans et plus	4	16	65	169	224	2	6	18	45	93
Taille de l'entreprise :										
Moins de 10 salariés	9	33	110	208	247	3	7	17	42	88
10 à 19 salariés	10	35	116	208	260	2	6	16	39	80
20 à 49 salariés	9	33	108	206	260	2	6	16	38	75
50 à 99 salariés	6	20	77	181	235	2	5	15	37	75
100 à 249 salariés	5	16	64	156	222	2	5	14	36	78
250 à 499 salariés	4	11	46	127	208	2	5	15	37	78
500 salariés et plus	3	8	33	95	171	2	5	16	44	96
Secteur d'activité :										
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	6	22	77	181	262	2	5	15	41	91
Fabrication de denrées alimentaires, de boisson et de prod. à base de tabac	4	11	43	122	214	2	6	16	40	83
Cokéfaction et raffinage	5	15	41	103	169	3	4	9	28	67
Fabrication de machines	6	24	75	143	208	1	4	14	42	109
Fabrication de matériels de transports	7	21	56	120	194	1	4	14	38	79
Fabrication d'autres produits industriels	5	15	65	160	219	1	5	14	37	83
Construction	13	44	124	190	236	3	7	19	50	107
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	4	14	61	170	214	2	5	16	44	97
Transports et entreposage	4	17	73	201	336	2	6	19	50	105
Hébergement et restauration	8	26	87	202	253	2	6	15	37	73
Information et communication	8	32	104	182	208	2	6	15	40	92
Activités financières et d'assurance	4	10	39	121	208	2	5	14	35	74
Activités immobilières	6	24	98	206	256	2	5	14	38	86
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	6	22	78	179	213	2	5	15	40	89
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	3	9	29	89	206	2	7	18	39	75
Autres activités de services	4	11	40	121	208	2	6	15	39	81
Salaires de base (1) :										
Inférieur au 1 ^{er} quartile	3	10	34	98	196	2	5	14	41	94
Compris entre le 1 ^{er} quartile et la médiane	7	26	86	183	230	2	7	18	47	94
Compris entre la médiane et le 3 ^e quartile	7	30	105	204	258	2	6	17	41	82
Supérieur au 3 ^e quartile	6	25	104	199	232	2	5	14	33	70
Catégorie socioprofessionnelle :										
Cadres et professions intellectuelles supérieures	9	39	115	191	208	2	6	16	43	94
Professions intermédiaires	5	16	63	156	209	2	5	15	36	78
Employés	4	12	47	140	208	2	6	17	41	84
Ouvriers	6	23	84	186	256	2	5	15	40	89

Source : DARES (à partir de la DSN)

Champ : France hors Mayotte, salariés dont le temps de travail est décompté en heures du secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, hors contrats d'intérim

Notes : les distributions portent sur le nombre d'heures complémentaires (respectivement supplémentaires) des salariés sur l'ensemble de l'année 2023 pour ceux qui en font ; leurs moyennes (pour la ligne « Ensemble ») correspondent à la colonne de droite du tableau 38, soit un nombre moyen d'heures complémentaires (resp. supplémentaires) de 33 heures (104 heures) en 2023 pour ceux qui en ont fait cette année-là

Lecture : en 2023, 50 % des salariés à temps partiel (dont le temps de travail est décompté en heures) et qui font des heures complémentaires en ont effectué moins de 16 heures

Tableau 42 : Intensité du recours aux heures complémentaires, pour ceux qui en font, et rémunération moyenne brute annuelle en 2023, moyennes annuelles de données mensuelles

	Nombre moyen d'heures complémentaires par salarié et par an, pour ceux qui en font	Rémunération brute annuelle moyenne des heures complémentaires par salarié et par an, pour ceux qui en font, en euros
Ensemble	112	2 027
<u>Sexe :</u>		
Hommes	117	2 109
Femmes	110	1 986
<u>Âge :</u>		
16-29 ans	109	1 847
30-39 ans	110	1 985
40-49 ans	114	2 117
50-59 ans	114	2 173
60 ans et plus	126	2 452
<u>Taille de l'entreprise :</u>		
Moins de 10 salariés	123	2 193
10 à 19 salariés	118	2 137
20 à 49 salariés	110	1 955
50 à 99 salariés	105	1 767
100 à 249 salariés	116	2 176
250 à 499 salariés	115	2 191
500 salariés et plus	109	1 995
<u>Secteur d'activité :</u>		
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	90	2 934
Fabrication de denrées alimentaires, de boisson et de prod. à base de tabac	119	2 213
Cokéfaction et raffinage	107	3 172
Fabrication de machines	110	2 516
Fabrication de matériels de transports	101	1 259
Fabrication d'autres produits industriels	106	2 404
Construction	132	2 454
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	104	1 910
Transports et entreposage	127	2 343
Hébergement et restauration	95	1 417
Information et communication	100	2 218
Activités financières et d'assurance	108	2 070
Activités immobilières	115	2 017
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	119	1 873
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	134	2 909
Autres activités de services	119	2 077
<u>Salaire de base (1) :</u>		
Inférieur au 1er quartile	116	2 071
Compris entre le 1er quartile et la médiane	126	1 973
Compris entre la médiane et le 3e quartile	110	1 757
Supérieur au 3e quartile	97	2 304
<u>Catégorie socioprofessionnelle :</u>		
Cadres et professions intellectuelles supérieures	117	4 182
Professions intermédiaires	110	2 507
Employés	110	1 921
Ouvriers	117	1 900

Source : DARES (à partir de la DSN)

Champ : France hors Mayotte, salariés dont le temps de travail est décompté en heures du secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, hors contrats d'intérim

Notes : le nombre moyen d'heures complémentaires est calculé ici comme le rapport entre le nombre total d'heures complémentaires effectuées par les salariés à temps complet (à temps partiel) sur l'ensemble de l'année et la moyenne, sur les douze mois de l'année, des effectifs mensuels de salariés ayant fait des heures supplémentaires (complémentaires) un mois donné ;

Lecture : en 2023, rapportée à la moyenne annuelle des effectifs mensuels de salariés qui effectuent chaque mois des heures complémentaires, le nombre d'heures complémentaires effectuées sur l'année 2023 a été de 112 heures par salarié ; rapportée à la moyenne annuelle des effectifs mensuels de salariés qui effectuent chaque mois des heures complémentaires, la rémunération annuelle brute issue des heures complémentaires effectuées en 2023 est de 2 027 euros par mois

5.5 Une forte exposition des salariés à temps partiel faiblement rémunérés au risque de pauvreté monétaire, en particulier pour ceux à faible quotité de temps partiel et ceux à temps partiel contraint

Le niveau de vie, utilisé pour construire les principaux indicateurs d'inégalités et de pauvreté, est défini au niveau du ménage, c'est-à-dire de l'ensemble des occupants d'un même logement, et dépend des ressources de l'ensemble de ses membres.

Le niveau de vie est égal au revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC)¹⁰⁶. Le niveau de vie est donc le même pour tous les individus d'un même ménage. Le revenu disponible est le revenu à la disposition du ménage pour consommer et épargner. Il comprend les revenus d'activité nets des cotisations sociales, les indemnités de chômage, les retraites et pensions, les revenus du patrimoine (fonciers et financiers) et les autres prestations sociales perçues, nets des impôts directs. Un individu (ou un ménage) est considéré comme pauvre - au sens de la pauvreté monétaire - lorsqu'il vit dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. En France et en Europe, le seuil est le plus souvent fixé à 60 % du niveau de vie médian. Le taux de pauvreté monétaire correspond à la proportion d'individus (ou de ménages) étant en situation de pauvreté monétaire¹⁰⁷. A ce titre, le taux de pauvreté est un indicateur important qui se réfère essentiellement aux inégalités de niveau de vie.

Le niveau de vie des personnes dépend ainsi logiquement, dans une large mesure de leur statut d'activité (tableau 43) - et, en particulier, lorsqu'ils travaillent, de leur niveau de salaire et de leur quotité annuelle de travail - et de de leur situation familiale (tableau 44).

¹⁰⁶ Les unités de consommation sont généralement calculées selon l'échelle d'équivalence dite de l'OCDE modifiée qui attribue 1 UC au premier adulte du ménage, 0,5 UC aux autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 UC aux enfants de moins de 14 ans.

¹⁰⁷ Des indicateurs complémentaires qualifiés de taux « d'intensité de la pauvreté » sont fréquemment produits pour apprécier à quel point le niveau de vie de la population pauvre est éloigné du seuil de pauvreté.

Tableau 43 : Niveau de vie et taux de pauvreté selon le statut d'activité en 2022

Statut d'activité	Répartition de la population, en %	Niveau de vie médian (*), en euros	Personnes pauvres (**), en milliers	Taux de pauvreté (**), en %
<i>Actifs de 18 ans ou plus</i>	45,8	26 750	2 798,0	9,7
Actifs occupés	42,6	27 320	2 084,0	7,7
Salariés	36,9	27 360	1 430,0	6,1
Indépendants	5,7	26 740	655,0	18,3
Chômeurs	3,2	17 730	714,0	35,3
<i>Inactifs de 18 ans ou plus</i>	33,3	22 570	3 633,0	17,2
Retraités	23,8	23 930	1 631,0	10,8
Autres inactifs (dont étudiants)	9,5	18 100	2 002,0	33,4
<i>Enfants de moins de 18 ans</i>	21,0	22 010	2 714,0	20,4
Ensemble	100,0	24 330	9 145,0	14,4

Source : Insee (Enquête Revenus fiscaux et sociaux 2021, Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA)

Champ : France métropolitaine, personnes vivant en logement ordinaire dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante

Notes : (*) le niveau de vie est égal au revenu disponible annuel du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC) ; (**) le seuil de pauvreté est défini à 60 % du niveau de vie médian, le taux de pauvreté est la part des personnes qui vivent en dessous du seuil de pauvreté

Lecture : en 2022, le taux de pauvreté des salariés, à savoir s'élève à 6,1 %

Tableau 44 : Niveau de vie et taux de pauvreté selon la situation familiale en 2022

Composition du ménage	Répartition de la population, en %	Niveau de vie médian (*), en euros	Personnes pauvres (**), en milliers	Taux de pauvreté (**), en %
<i>Personne de référence de moins de 65 ans</i>	78,1	24 510	7 605,0	15,4
Personnes seules	10	22 640	1 236,0	19,5
Familles monoparentales	8,8	17 840	1 748,0	31,4
Couples sans enfant	12,3	30 710	516,0	6,6
Couples avec un ou deux enfants	30,6	27 060	1 641,0	8,5
Couples avec trois enfants ou plus	11,9	20 180	1 860,0	24,6
Autres types de ménages	4,3	21 870	604,0	21,9
<i>Personne de référence de 65 ans ou plus</i>	21,9	23 870	1 540,0	11,1
Personnes seules	7,8	20 870	930,0	18,8
Couples	13,3	25 620	543,0	6,4
Autres types de ménages	0,8	22 410	68,0	13,0
Ensemble	100	24 330	9 145,0	14,4

Source : Insee (Enquête Revenus fiscaux et sociaux 2021, Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA)

Champ : France métropolitaine, personnes vivant en logement ordinaire dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante

Notes : (*) le niveau de vie est égal au revenu disponible annuel du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC) ; (**) le seuil de pauvreté est défini à 60 % du niveau de vie médian, le taux de pauvreté est la part des personnes qui vivent en dessous du seuil de pauvreté

Lecture : en 2022, le taux de pauvreté des familles monoparentales s'élève à 31,4 %

Alors que les salariés à temps partiel ont en moyenne un revenu salarial nettement plus bas que celui des salariés à temps complet (Cf. la partie 5.1 *supra*) – en raison d'une moindre quotité de travail sur l'année et de niveaux de rémunération horaire plus bas – le travail à temps partiel apparaît être un facteur important dans la détermination du niveau de vie des personnes et notamment du risque de pauvreté monétaire.

Les données de l'Insee fondées sur son enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (ERFS) pour 2021¹⁰⁸ font ressortir les points suivants.

- Le niveau de vie médian des salariés à temps partiel était inférieur de 13 % au revenu médian de l'ensemble des salariés en 2021 et inférieur de 16 % à celui des salariés à temps plein (tableau 45).
- Le taux de pauvreté monétaire des salariés à temps partiel est trois fois supérieur à celui des salariés à temps complet : il s'élevait 15,7 % en 2021 pour les premiers, contre 5,2 % pour les seconds et 7,1 % pour l'ensemble des salariés.
- En 2021, le niveau de vie médian des salariés à temps partiel rémunérés au voisinage du SMIC était inférieur de 27 % à celui des salariés à temps partiel mieux rémunérés et inférieur de 22 % à celui de l'ensemble des salariés à temps partiel.
- Le taux de pauvreté des salariés à temps partiel rémunérés au voisinage du SMIC s'élevait ainsi à 28,1 %, contre respectivement 16,1 % pour l'ensemble des salariés proches du SMIC et 15,7 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel.

Tableau 45 : Niveau de vie médian et taux de pauvreté des salariés selon le temps de travail en 2021

	Niveau de vie (*) médian, en euros par an			Taux de pauvreté (**), en %		
	Au voisinage du Smic (***)	Pas au voisinage du Smic	Ensemble	Au voisinage du Smic (***)	Pas au voisinage du Smic	Ensemble
Temps complet	20 760	27 200	26 240	11,1	4,2	5,2
Temps partiel	17 390	23 700	22 170	28,1	12,0	15,7
Ensemble des salariés	19 910	26 720	25 600	16,1	5,6	7,1

Source : Insee (à partir de l'Enquête Revenus fiscaux et sociaux 2021, Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA)

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 ans ou plus vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante

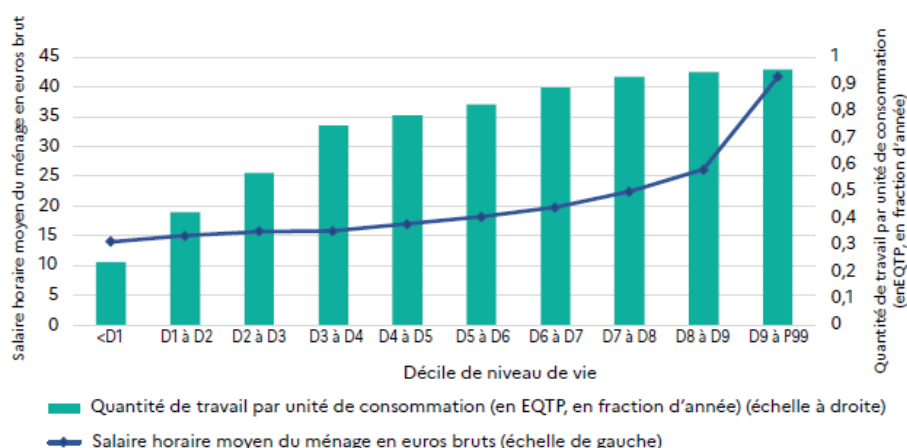
Notes : (*) le niveau de vie est égal au revenu disponible annuel du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC) ; (**) taux de pauvreté au seuil de 60 % du niveau de vie médian ; (***) dans ce tableau, un salarié est considéré comme rémunéré au voisinage du SMIC si son salaire horaire estimé est inférieur à 1,05 fois le (salaire horaire du) SMIC (calculé en moyenne sur l'année)

Lecture : les salariés à temps partiel percevant un salaire horaire au voisinage du SMIC ont un niveau de vie annuel médian de 17 390 € en 2021 ; 28,1 % ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté

¹⁰⁸ L'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) est la référence pour mesurer le niveau de vie et le taux de pauvreté au niveau national. Elle s'appuie sur les données de l'enquête Emploi. Ces dernières sont rapprochées individuellement de données administratives comme les revenus déclarés, les impôts payés et les prestations sociales perçues. L'enquête ERFS permet d'analyser les revenus suivant des critères sociodémographiques usuels (catégorie socioprofessionnelle et âge des personnes composant le ménage, taille du ménage, activité de chaque individu...) et de mesurer le niveau de vie et le taux de pauvreté des personnes.

La situation particulièrement dégradée en termes de niveau de vie et de taux de pauvreté des salariés à temps partiel comparativement à celle des salariés à temps complet apparaît cohérente avec le constat posé par le groupe d'experts sur le SMIC dans ses rapports annuels récents, selon lequel le faible niveau de vie d'un ménage occupé est davantage corrélé à une plus faible quotité de travail qu'à un plus faible salaire horaire (graphique 29)

Graphique 29 : Salaire horaire moyen et quantité de travail moyenne par unité de consommation, par dixième de niveau de vie



Source : Dossier de la Conférence sociale du 16 octobre 2023, estimations DG Trésor (à partir de du modèle Saphir 2023)

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires dont la personne de référence n'est pas étudiante, le revenu fiscal de référence est positif ou nul et au moins un membre a travaillé dans l'année

Notes : le dernier percentile de niveau de vie n'est pas présenté dans la distribution, la présence de très hauts revenus du travail venant distordre les résultats moyens au-delà du neuvième décile

Lecture : pour les ménages dont le niveau de vie est compris entre le quatrième et le cinquième décile dont au moins un membre a travaillé durant l'année, le salaire horaire moyen est d'environ 17 € brut par heure et la quantité de travail moyenne en EQTP (quotité de travail * durée de travail en fraction d'année) est de 0,8 par unité de consommation

Une analyse antérieure des services de l'Insee mobilisée par le groupe d'experts sur le SMIC dans son rapport de 2022¹⁰⁹ à partir des résultats de son Enquête Revenus fiscaux et sociaux pour 2019 révèle en outre¹¹⁰ :

- Une forte variation du risque d'exposition à la pauvreté des salariés à temps partiel selon leur quotité hebdomadaire habituelle de temps partiel, aussi bien pour les salariés à temps

¹⁰⁹ Source : Yves Jeaneau et Arnaud Rousset, « Temps partiel : raisons, liens avec perception du Smic et pauvreté monétaire », note figurant en Annexe 4 du rapport annuel de 2022 (« Salaire minimum interprofessionnel de croissance - Rapport du groupe d'experts », décembre 2022).

¹¹⁰ Les services de l'Insee n'ont pu reproduire de telles estimations très détaillées pour 2021 à partir de leur enquête Revenus fiscaux et sociaux pour 2021, compte tenu de certaines évolutions de l'enquête Emploi intervenues dans le cadre de sa rénovation en 2021 qui ont affecté la mesure des salaires. Pour les mêmes raisons, les données produites antérieurement sur 2019, selon les niveaux de salaire, ne sont pas comparables à celles qu'ont produit les services de l'Insee, à la demande de la mission, pour 2021 (tableau 45).

partiel rémunérés au voisinage du SMIC que pour les autres salariés à temps partiel (tableau 46).

- Selon les données de l’Insee, le taux de pauvreté pour l’ensemble des salariés proches du SMIC s’est établi à 15,8 % en 2019, le taux de pauvreté s’élevant respectivement à 31,3 %, 20,7 % et 11,1 % pour ceux d’entre eux travaillant un mi-temps ou moins, entre 50 % et 80 % d’un plein temps et 80 % ou plus d’un plein temps.
- Une exposition au risque de pauvreté des salariés à temps partiel contraint plus forte que pour les salariés à temps partiel non contraint, aussi bien pour ceux rémunérés au SMIC que pour ceux qui sont mieux rémunérés.
 - Le taux de pauvreté estimé pour l’ensemble des salariés rémunérés au voisinage du Smic et à temps partiel contraint¹¹¹ s’élevait à 26,0 % en 2019 - et à 33,4 %, 24,6 % et 17,7 % respectivement pour ceux d’entre eux travaillant un mi-temps ou moins, entre 50 % et 80 % d’un plein temps et 80 % ou plus d’un plein temps.
- Des variations fortes du degré d’exposition des salariés à temps partiel au risque de pauvreté selon les situations familiales, aussi bien pour les salariés proches du SMIC que les autres (tableau 47).
 - Selon les données de l’Insee, le taux de pauvreté des salariés travaillant à temps partiel et rémunérés au voisinage du SMIC s’élevait respectivement à 34,8 % et 45,1 % en 2019, pour ceux d’entre eux vivant seuls et ceux vivant dans une famille monoparentale (contre un taux de 23,0 % pour l’ensemble d’entre eux)

¹¹¹ S’agissant des chiffres produits par l’Insee à partir Enquête Revenus fiscaux et sociaux pour 2019, l’identification des raisons principales du temps partiel repose sur celle qui prévalait dans son enquête Emploi de l’Insee avant sa rénovation de 2021 (Cf. la partie 2.1 infra) ; ainsi, dans cette analyse de l’Insee pour 2019 les personnes sont considérées à temps partiel « contraint » lorsqu’elles indiquent être à temps partiel principalement du fait de l’impossibilité de « travailler davantage dans (leur) emploi actuel » (principal).

Tableau 46 : Niveau de vie médian et taux de pauvreté des salariés selon le temps de travail, la quotité de temps partiel et la raison principale du temps partiel en 2019

	Niveau de vie (*) médian, en euros par an			Taux de pauvreté (**), en %		
	Au voisinage du Smic (***)	Pas au voisinage du Smic	Ensemble	Au voisinage du Smic (***)	Pas au voisinage du Smic	Ensemble
Temps complet	19 880	26 190	25 500	12,1	4,2	5,0
Temps partiel, dont :	17 200	22 350	21 050	23,0	13,1	15,1
<u>Selon la quotité de temps partiel :</u>						
50% ou moins	16 310	19 760	18 790	31,3	21,9	24,0
Entre 50% et 80%	16 840	21 240	19 670	20,7	13,4	15,4
80% ou plus	19 060	25 030	24 260	11,1	4,3	5,2
<u>Selon la raison principale du temps partiel :</u>						
Pas la possibilité de travailler davantage dans l'emploi actuel	16 840	18 600	17 790	26,0	21,6	22,9
<u>Selon la quotité de temps partiel :</u>						
50% ou moins	15 560	16 260	16 170	33,4	29,7	30,6
Entre 50% et 80%	16 640	18 380	17 370	24,6	21,5	22,7
80% ou plus	18 390	20 920	19 970	17,7	9,2	11,4
Temps partiel pour une autre raison principale	18 020	24 760	23 410	19,0	8,9	10,5
<u>Selon la quotité de temps partiel :</u>						
50% ou moins	17 480	22 300	21 320	28,6	17,5	19,8
Entre 50% et 80%	17 310	23 520	22 080	13,4	7,8	8,8
80% ou plus	20 480	26 810	26 380	3,5	2,8	2,8
<u>Selon la raison principale du temps partiel :</u>						
Pour exercer une autre activité professionnelle	ns	24 320	23 870	ns	3,6	4,2
Pour s'occuper d'enfants ou d'une personne dépendante	18 770		23 720	13,4	4,8	5,9
Pour raison de santé	ns	22 300	21 700	ns	10,8	12,7
Pour suivre des études ou une formation	16 340	14 820	14 900	37,3	43,2	41,4
Pour compléter d'autres revenus (retraite...)	ns	26 870	26 170	ns	2,3	3,2
Pour avoir du temps libre	ns	29 260	28 210	ns	1,3	3,2
Autres raisons	ns	25 790	25 140	ns	9,0	10,0
Ensemble des salariés	18 910	25 640	24 580	15,8	5,7	6,9

Source : Insee (à partir de l'Enquête Revenus fiscaux et sociaux 2019, Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA)¹¹²

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 ans ou plus vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante

Notes : le niveau de vie et le taux de pauvreté de l'ensemble des salariés peuvent différer d'autres données diffusées par ailleurs par l'Insee, en raison de la disponibilité du salaire horaire sur un échantillon d'enquête plus réduit ; (*) le niveau de vie est égal au revenu disponible annuel du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC) ; (**) taux de pauvreté au seuil de 60 % du niveau de vie médian ; (*) dans ce tableau, un salarié est considéré comme rémunéré au voisinage du SMIC si son salaire horaire estimé est inférieur à 1,05 fois le (salaire horaire du) SMIC (calculé en moyenne sur l'année)

Lecture : les salariés à temps partiel percevant un salaire horaire au voisinage du SMIC ont un niveau de vie annuel médian de 17 200 € en 2019 ; 23,0 % ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté la même année

¹¹² Source : Yves Jeaneau et Arnaud Rousset, « Temps partiel : raisons, liens avec perception du Smic et pauvreté monétaire », note figurant en Annexe 4 du rapport annuel de 2022 (« Salaire minimum interprofessionnel de croissance - Rapport du groupe d'experts », décembre 2022).

Tableau 47 : Niveau de vie médian et taux de pauvreté des salariés selon le temps de travail, la situation familiale et la quotité de temps partiel en 2019

	Niveau de vie (*) médian, en euros par an			Taux de pauvreté (**), en %		
	Au voisinage du Smic (***)	Pas au voisinage du Smic	Ensemble	Au voisinage du Smic (***)	Pas au voisinage du Smic	Ensemble
Temps complet	19 880	26 190	25 500	12,1	4,2	5,0
Personne seule	18 000	23 880	23 340	11,9	4,7	5,4
Famille monoparentale	16 980	20 640	19 990	23,0	7,5	9,7
Couple sans enfant	23 840	31 360	30 830	6,1	2,1	2,5
Couple avec enfants	20 090	25 800	25 190	10,4	3,9	4,5
Ménage complexe	20 690	24 050	23 320	21,6	13,2	14,5
Temps partiel	17 200	22 350	21 050	23,0	13,1	15,1
Personne seule	14 840	17 260	16 460	34,8	28,5	30,0
Famille monoparentale	13 600	16 590	15 520	45,1	25,7	31,2
Couple sans enfant	21 790	26 270	25 020	10,7	7,3	7,8
Couple avec enfants	18 100	23 930	22 620	15,4	7,8	9,2
Ménage complexe	ns	18 150	16 930	ns	24,7	24,0
<i>Temps partiel selon la quotité de temps partiel :</i>						
Temps partiel de 50% ou moins	16 310	19 760	18 790	31,3	21,9	24,0
Personne seule	ns	15 010	14 640	ns	41,6	43,4
Famille monoparentale	ns	16 220	14 620	ns	28,8	36,6
Couple sans enfant	ns	25 030	23 890	ns	9,5	9,8
Couple avec enfants	17 470	20 280	19 330	23,0	15,5	17,2
Ménage complexe	ns	ns	17 490	ns	ns	29,1
Temps partiel entre 50% et 80%	16 840	21 240	19 670	20,7	13,4	15,4
Personne seule	ns	17 260	16 530	ns	17,8	19,2
Famille monoparentale	ns	16 030	14 480	ns	33,7	38,7
Couple sans enfant	ns	24 630	24 140	ns	7,5	9,3
Couple avec enfants	17 370	22 140	20 700	13,1	10,5	11,2
Ménage complexe	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Temps partiel de 80% ou plus	19 060	25 030	24 260	11,1	4,3	5,2
Personne seule	ns	19 930	18 360	ns	6,3	9,5
Famille monoparentale	ns	16 890	16 610	ns	15,9	17,0
Couple sans enfant	ns	30 140	29 600	ns	4,1	3,7
Couple avec enfants	19 970	25 910	25 190	7,9	2,1	2,7
Ménage complexe	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Ensemble des salariés	18 910	25 640	24 580	15,8	5,7	6,9
Personne seule	17 130	23 190	22 300	20,3	8,2	9,6
Famille monoparentale	15 570	19 780	18 860	31,0	11,0	14,5
Couple sans enfant	23 570	30 850	29 800	7,5	3,0	3,5
Couple avec enfants	19 380	25 540	24 700	12,1	4,5	5,4
Ménage complexe	19 280	23 320	22 330	21,6	15,5	16,5

Source : Insee (Enquête Revenus fiscaux et sociaux 2019, Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA)¹¹³

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 ans ou plus vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante

Notes : Voir les notes du tableau précédent

Lecture : les salariés à temps partiel et vivant seuls percevant un salaire horaire au voisinage du SMIC avaient un niveau de vie annuel médian de 14 840 en 2019 ; 34,8 % avaient un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté la même année

¹¹³ Même source que le tableau précédent.

Des éléments de comparaison internationale sur le taux de pauvreté des personnes à temps partiel parmi les pays de l'Union européenne sont présentés par ailleurs dans la partie 8 *infra*.

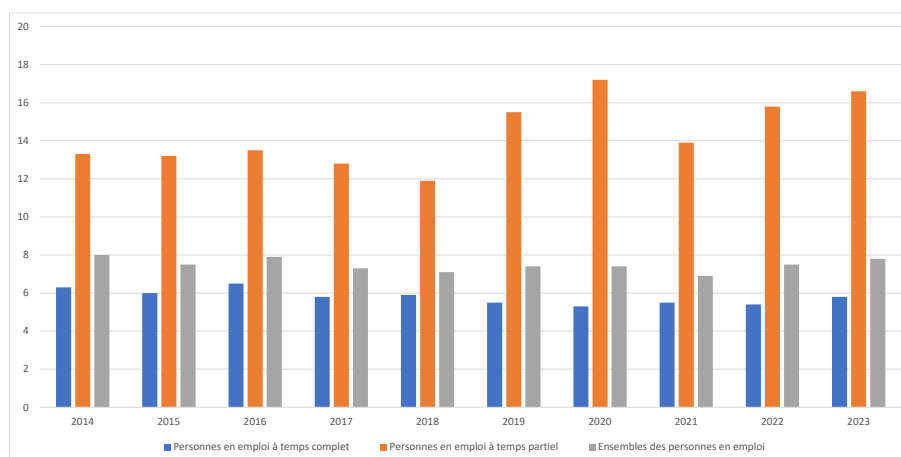
Des données d'Eurostat issues de son système d'enquêtes sur les revenus et les conditions de vie (European Union-Statistics on Income and Living Conditions, EU-SILC) et qui s'appuient dans le cas de la France sur les résultats de l'enquête « Statistiques sur les ressources et conditions de vie » (SRCV) de l'Insee¹¹⁴, suggèrent que le taux de pauvreté des personnes en emploi à temps partiel a pu varier quelque peu au cours des dernières années (graphique 48).

La mission note toutefois que ces données reposent exclusivement sur les résultats d'une enquête auprès des ménages - ce qui peut être limitant pour la mesure d'une variable composite et assez complexe comme celle du revenu disponible – et de surcroît que l'échantillon des répondants à cette enquête est en outre de taille limitée, ce qui peut réduire d'autant plus la précision d'estimations relatives aux revenus et aux niveaux de vie des personnes, selon leur statut d'activité. La mission est ainsi d'avis que ces données doivent être considérées avec précaution (voir également la partie 8.6 *infra*). Les évolutions dans le temps des résultats de cette enquête ont en outre été affectées par des facteurs susceptibles d'entraîner des ruptures statistiques et un facteur à caractère exceptionnel : des évolutions de l'enquête intervenues en 2020 et en 2022, d'une part ; et la crise sanitaire de 2020-2021 qui a pu affecter les résultats de 2021, d'autre part¹¹⁵.

¹¹⁴ L'enquête Statistiques sur les ressources et les conditions de vie (SRCV) est la version française de l'enquête EU-SILC, conduite au niveau de l'Union européenne et encadrée par Eurostat. Chaque année depuis 2004, des ménages résidant en logement ordinaire en France sont interrogés (les personnes résidant en communauté (établissements pour personnes âgées, foyers de travailleurs, etc.) et les personnes sans abri ou en habitation mobile ne sont pas concernées). En 2023, plus de 17 000 ménages, soit environ 38 000 personnes, ont répondu à l'enquête.

¹¹⁵ En 2020, le dispositif SRCV a fait l'objet d'une refonte, impulsée par la perspective de l'élaboration par la Commission européenne d'un nouveau règlement encadrant la mise en œuvre des enquêtes auprès des ménages entrant en vigueur. Par la suite, l'enquête SRCV, traditionnellement conduite en France métropolitaine, a été étendue aux départements d'outre-mer (DOM) hors Mayotte en 2022. L'enquête est réalisée chaque année entre février et avril. Les restrictions liées à la crise sanitaire de 2020-2021 ne semblent pas avoir eu d'effets visibles dans l'enquête de 2020, plus des trois quarts des enquêtés ayant été interrogés avant le premier confinement. En revanche, les résultats de l'enquête de 2021 ont pu être affectés par les restrictions alors en vigueur.

Tableau 48 : Evolution du taux de pauvreté des travailleurs à temps partiel et à temps complet en France de 2017 à 2021/2022



Source : Eurostat (à partir de son enquête EU-SILC, soit l'enquête SRCV de l'Insee pour la France)

Champ : France métropolitaine avant 2022, France hors Mayotte à partir de 2022, personnes de 16 ans et plus vivant dans un ménage ordinaire et ayant été en emploi au moins 6 mois dans l'année

Notes : l'enquête a connu des évolutions en 2020 (refonte de l'enquête) et 2022 (élargissement de l'enquête aux DOM hors Mayotte) qui peuvent être à l'origine de ruptures statistiques ; en outre les résultats de l'enquête de 2021 ont pu être affectés par les restrictions liées à la crise sanitaire alors en vigueur.

Lecture : en 2023, les personnes travaillant à temps complet ont un taux de pauvreté monétaire de 5,6 %

6 Parmi les branches les plus utilisatrices de temps partiel, certaines y recourent très fortement, avec des salariés fréquemment à temps partiel contraint et exposés le plus souvent à des conditions d'emploi défavorables

La mission a souhaité approfondir son analyse de la situation du temps partiel dans les branches, avec une attention particulière pour les six branches, précédemment identifiées comme concentrant une part importante des postes à temps partiel dans les branches gérées par le ministère chargé du travail¹¹⁶, à savoir : la branche de la propreté (10,4 % des postes à temps partiel), la grande distribution (5,7 %) ; les hôtels-café-restaurants (5,1 %) ; la restauration rapide (4,7 %) ; l'aide et les soins à domicile (4,0 %) et les soins services à la personne (3,7 %) (Cf. la partie 3.5 *supra*) .

Pour ce faire, la mission a sollicité des exploitations complémentaires de l'enquête Emploi à la DARES et à l'Insee sur ces branches, d'une part, et a effectué des exploitations complémentaires de la Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee, avec l'appui du pôle data de l'IGAS (et en complément de ceux présentés dans la partie 3.5 *supra*), d'autre part.

¹¹⁶ Hors les branches agricoles et celle des particuliers employeurs.

6.1 Parmi les branches très utilisatrices de temps partiel, des parts du temps partiel contraint et de sous-emploi comparativement élevées dans la propreté et la restauration rapide

La mission a notamment pu disposer d'exploitations statistiques de l'enquête Emploi de la DARES et de l'Insee, fondées sur une approche en termes de secteurs d'activité (encadré 4), permettant d'éclairer sur la situation particulière du temps partiel :

- Dans les quatre branches suivantes : celle de la propreté, la grande distribution, la restauration rapide et la branche HCR
- Ainsi que dans le secteur de l'aide à domicile (secteur 8810A selon le 5^{ème} niveau de la nomenclature d'activité NAF rév 2).

Encadré 4 : L'identification par le biais de l'enquête Emploi de l'Insee de la situation du temps partiel dans les six branches professionnelles employant une part importante des salariés à temps partiel

Alors que l'enquête Emploi de l'Insee ne collecte pas d'information sur les branches professionnelles dont peuvent relever les salariés des ménages interrogés, la mission a noté que la situation de ces six branches peut être approchée, étroitement ou en partie, par une approche des secteurs d'activité dans lesquelles les salariés sont employés.

1. Quatre branches dont la situation peut être appréciée par une approche en termes de secteur d'activité : la propreté, la grande distribution, la restauration rapide et la branche HCR :

En premier lieu, les « portraits statistiques des branches professionnelles » de la DARES¹¹⁷ montrent que la situation des 4 branches de la propreté, de la grande distribution, de la restauration rapide et des hôtels-café-restaurants peut être identifiée ou à tout le moins très étroitement approchée par celle des regroupements sectoriels suivants (repérés selon le 5^{ème} niveau de la nomenclature d'activité NAF rév 2) :

Branche de la « propreté » :

- 8121Z Nettoyage courant des bâtiments
- 8122Z Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel
- 8129B Autres activités de nettoyage n.c.a.

Selon les données de la DARES, fin décembre 2022, les postes occupés par des salariés couverts par cette branche se situaient à 97,3 % dans des établissements dont l'activité principale s'inscrit dans ces secteurs et les emplois salariés occupés dans ces trois secteurs l'étaient pour l'essentiel par des salariés relevant de la branche.

Branche « grande distribution » :

- 4711F Hypermarchés
- 4711D Supermarchés
- 4639B Commerce de gros (commerce interentreprises) alimentaire non spécialisé
- 4617A Centrales d'achat

¹¹⁷ [Les portraits statistiques des branches professionnelles | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/la-dares/les-portraits-statistiques-des-branches-professionnelles)

Fin décembre 2022, les postes occupés par des salariés couverts par cette branche se situaient à 86,2 % dans des établissements dont l'activité principale s'inscrit dans ces secteurs et les emplois salariés occupés dans ces quatre secteurs l'étaient pour l'essentiel par des salariés relevant de la branche.

Branche « restauration rapide » :

5610C Restauration de type rapide

Fin décembre 2022, les postes occupés par des salariés couverts par cette branche se situaient à 93,2 % dans des établissements dont l'activité principale s'inscrit dans ce secteur et les emplois salariés occupés dans ce secteur l'étaient pour l'essentiel (90,4 %) par des salariés relevant de la branche.

Branche des « Hôtels-Cafés-Restaurants » :

5610A Restauration traditionnelle

5510Z Hôtels et hébergement similaire

5630Z Débits de boissons rapide

5621Z Service des traiteurs

Fin décembre 2022, les postes occupés par des salariés couverts par cette branche se situaient à 88,7 % dans des établissements dont l'activité principale s'inscrit dans ces secteurs et les emplois salariés occupés dans ces quatre secteurs l'étaient pour l'essentiel par des salariés relevant de la branche.

2. Un secteur d'activité, l'aide à domicile, employant une part conséquente des salariés relevant des branches de l'aide et des soins à domicile et des services à la personne :

Compte tenu de la diversité des activités qu'elles couvrent, la situation des branches de l'aide et des soins à domicile et des services à la personne ne peut pas être évaluée par une approche sectorielle.

Toutefois, il apparaît que la situation du secteur de l'aide à domicile (8810A : « Aide à domicile ») peut informer sur la situation d'une part conséquente des salariés de ces deux branches :

- Fin décembre 2022, 72,5 % des postes occupés par des salariés couverts par la branche de l'aide et des soins à domicile travaillaient dans des établissements de ce secteur, tandis que 52,2 % des postes de ce secteur étaient occupés par des salariés couverts par la branche.
- A la même date, 54,5 % des postes occupés par des salariés couverts par la branche des services à la personne travaillaient dans des établissements de ce secteur, tandis que 40,3 % des postes de ce secteur étaient occupés par des salariés couverts par la branche.

Les estimations de la DARES font ressortir les principaux points suivants (tableau 49) :

- La part des salariés à temps partiel (dans leur emploi principal) apparaît particulièrement élevée dans le secteur de l'aide à domicile (67,0 % en 2023) et la branche de la propreté (55,5 %) et comparativement moins élevée dans les branches de la grande distribution et des Hôtels-Cafés-Restaurants (23,5 % et 19,0 % respectivement)
- Alors que les salariés à temps partiel du secteur de l'aide à domicile sont presque exclusivement des femmes, la population des salariés à temps partiel est très largement féminine aussi dans les autres branches examinées, à l'exception de la restauration rapide qui se distingue par un plus grand degré de mixité entre les femmes et les hommes.
- S'agissant de l'âge des salariés à temps partiel, les branches de la restauration rapide et, dans une moindre mesure, celle de la grande distribution se distinguent par une part comparativement élevée de jeunes parmi leurs salariés à temps partiel : les deux-tiers des

salariés à temps partiel dans la première sont âgés de moins de 25 ans de même que quatre sur dix dans la seconde (contre 12,7 % pour l'ensemble de l'économie), ce qui reflète l'importance du travail des étudiants dans ces deux branches. A l'inverse, le secteur de l'aide à domicile emploie une part comparativement élevée de seniors - essentiellement des femmes - de plus de 55 ans (35,5 % en 2023, contre 26,8 % dans l'ensemble de l'économie) et la branche de la propreté se distingue par une part élevée de jeunes quinquagénaires (19,7 % de salariés âgés de 50 à 54 ans, contre 12,3 % dans l'ensemble des secteurs).

- La branche de la propreté et le secteur de l'aide à domicile (qui emploient essentiellement des femmes) ont une part comparativement élevée ou très élevée de salariés peu ou pas diplômés : un peu plus de sept salariés à temps partiel sur dix dans ces secteurs indiquent n'avoir aucun diplôme ou un diplôme de niveau CAP ou BEP ; un peu plus d'un salarié sur deux dans la branche de la propreté déclare n'avoir aucun diplôme, tandis que quatre salariés sur dix du secteur de l'aide à domicile indiquent détenir un CAP ou BEP.
- Contrairement au secteur de l'aide à domicile, les branches de la propreté, de la restauration rapide et la branche HCR ont une part importante de temps partiels de courte ou très courte durée : une moitié des salariés des branches de la restauration rapide et de la branche HCR font un mi-temps ou moins (contre près de 40 % dans l'ensemble de l'économie) ; dans la branche de la propreté, près de 40 % des salariés font moins d'un mi-temps et 20 % un mi-temps seulement.
- La part des salariés à temps partiel qui sont à temps partiel contraint est comparativement élevée dans la branche de la propreté et, dans une moindre mesure, dans la restauration rapide (46,2 % et 34,6 % en 2023, contre 24,4 % dans l'ensemble de l'économie). Cette part est plus modérée, mais néanmoins supérieure ou légèrement supérieure à la moyenne nationale dans la branche HCR, le secteur de l'aide à domicile et la grande distribution (28,3 %, 27,2 % et 25,4 %).
- La fréquence des situations de sous-emploi parmi les salariés à temps partiel fait apparaître un positionnement relatif similaire de ces branches, avec toutefois quelques différences : près de 40 % des salariés à temps partiel étaient en sous-emploi dans la propreté et la restauration rapide en moyenne en 2023 (38,0 % et 37,8 %) et 30 % dans la branche HCR (30,6 %), contre près d'un quart (24,7 %) dans l'ensemble des secteurs ; en revanche, les salariés à temps partiel étaient un peu moins souvent en sous-emploi que la moyenne nationale dans la grande distribution et le secteur de l'aide à domicile (21,2 % et 23,8 % en 2023).
- Les situations de multi-activité des salariés (cumul de plusieurs emplois différents, dont le cas échéant un emploi non salarié) sont comparativement plus fréquentes dans le secteur de l'aide à domicile et la branche de la propreté : 22,0 % et 20,6 % respectivement des salariés de ces deux branches occupaient plusieurs emplois en 2023, contre une moyenne nationale à 13,7 %. A l'inverse, ce type de situations apparaît plus rare dans les autres branches étudiées.
- Selon les estimations de la DARES, la durée hebdomadaire moyenne de travail (dans leur emploi principal) des salariés à temps partiel apparaît nettement plus faible dans l'ensemble des cinq secteurs ou branches considérées que dans l'ensemble de l'économie. Elle apparaît particulièrement faible dans la branche de la propreté et, dans une moindre mesure, dans

la restauration rapide et l'aide à domicile et (19,7 heures, 20,8 heures et 20,9 heures, contre une moyenne nationale à 22,7 heures pour l'ensemble des salariés hors apprentis).

- Selon les mêmes estimations, parmi les salariés à temps partiel de ces branches (pour leur emploi principal), ceux qui occupent plusieurs emplois travaillent en moyenne nettement plus au total que dans leur emploi principal. Selon leurs déclarations à l'enquête Emploi, leur durée hebdomadaire totale de travail se rapproche en moyenne d'un temps complet dans trois des branches : 34,5 heures dans la branche HCR en 2023, 33,9 heures dans la grande distribution et 32,8 heures dans la restauration rapide. Toutefois, dans les deux secteurs principalement concernés par les situations de multi-activité, à savoir l'aide à domicile et la propreté, la durée hebdomadaire de travail des salariés multi-actifs reste en moyenne très inférieure à un temps complet (28,2 heures et 29,2 heures respectivement en 2023).
- S'agissant de ces données relatives à la durée hebdomadaire de travail, la mission estime en outre qu'elles doivent être interprétées avec précaution compte tenu des risques de biais déclaratifs. Les personnes enquêtées sont *a priori* censées fournir des informations, en incluant les heures de travail à domicile et le temps passé en formation, mais en excluant le temps de transport pour se rendre à leur travail, les pauses déjeuner et les temps d'astreinte hors du lieu de leur travail. Toutefois, certains salariés peuvent fournir des informations inexactes, notamment lorsqu'ils sont confrontés à des situations de temps de travail très éclaté.

Tableau 49 : Les caractéristiques du temps partiel dans quelques branches professionnelles ou secteurs fortement utilisateurs de temps partiel en 2023, en %

	Aide à domicile (secteur 8810A)	Propreté (branche IDCC: 3043)	Grande distribution (branche IDCC: 2216)	Restauration rapide (branche IDCC: 1501)	Hôtels-Cafés-Restaurants (branche IDCC: 1979)	Ensemble des 5 branches ou secteurs	Ensemble des secteurs d'activité
Part de la branche ou du secteur dans l'ensemble de l'emploi salarié à temps partiel	5,6	3,9	3,2	2,2	2,4	17,2	100,0
Proportion de salariés à temps partiel	67,0	55,5	23,5	48,4	19,0	37,6	17,4
Part des femmes parmi les salariés à temps partiel	93,7	82,6	81,5	58,6	69,4	81,1	77,9
Age :							
15 à 24 ans	3,7	5,6	40,1	63,9	30,5	22,2	12,7
25 à 49 ans	46,3	47,5	30,7	30,6	46,6	41,7	48,2
50 à 54 ans	14,5	19,7	8,1	2,2	8,1	12,0	12,3
55 ou plus	35,5	27,2	21,1	3,3	14,8	24,0	26,8
Diplôme le plus élevé obtenu :							
Diplôme supérieur long	6,0	3,0	9,4	7,8	11,0	6,8	23,4
Diplôme supérieur court	5,8	3,2	5,9	7,0	6,0	5,4	13,2
Baccalauréat ou équivalent	17,7	10,4	44,1	42,6	36,0	26,6	23,1
CAP, BEP ou équivalent	39,8	27,7	21,9	13,5	19,6	27,7	21,1
Aucun diplôme	30,7	55,7	18,7	29,1	27,4	33,5	19,2
Quotité de temps partiel :							
Moins d'un mi-temps	28,7	39,2	33,0	39,5	29,0	33,3	24,2
Un mi-temps	13,7	20,3	11,0	10,8	19,2	15,1	15,5
Entre 50 et 80%	30,7	21,2	19,1	33,6	34,2	27,3	25,2
80%	15,8	10,1	18,9	8,5	10,7	13,4	23,6
Plus de 80%	11,1	9,2	18,1	7,7	7,0	11,0	11,5
Raison principale du temps partiel :							
N'a pas trouvé d'emploi à temps complet	27,2	46,2	25,4	34,6	28,3	32,3	24,4
Exerce une autre activité professionnelle	8,7	7,4	2,2	0,2	4,0	5,5	5,8
Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	24,8	18,2	12,7	8,8	19,6	18,4	25,0
Pour raison de santé ou handicap	13,0	14,6	12,3	3,7	5,2	11,0	11,2
Pour suivre des études ou une formation	2,3	1,1	23,7	34,7	13,5	11,6	7,0
Pour disposer d'un revenu d'appoint (en plus des études, retraite...)	5,8	1,0	7,0	4,9	7,9	5,1	5,5
Pour avoir du temps libre	14,1	8,0	12,3	10,1	16,5	12,2	15,9
Pour une autre raison	4,2	3,6	4,4	3,0	5,2	4,1	5,2
Part du sous-emploi dans le temps partiel	23,8	38,0	21,2	37,8	30,6	29,2	24,7
Part des salariés à temps partiel ayant plusieurs emplois	22,0	20,6	4,9	3,4	8,6	14,3	13,7
Durée hebdomadaire :							
Emploi principal (tous)	20,9	19,7	21,8	20,8	21,3	20,8	22,7
Plusieurs emplois (emploi principal)	17,8	18,8	26,2	15,6	21,2	18,9	18,9
Plusieurs emplois (total des heures)	28,2	29,2	33,9	32,8	34,5	29,5	29,6

Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage ; pour la partie "Durée hebdomadaire", le champ est limité en outre aux personnes ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré et ne s'étant pas absenté pendant la semaine de référence.

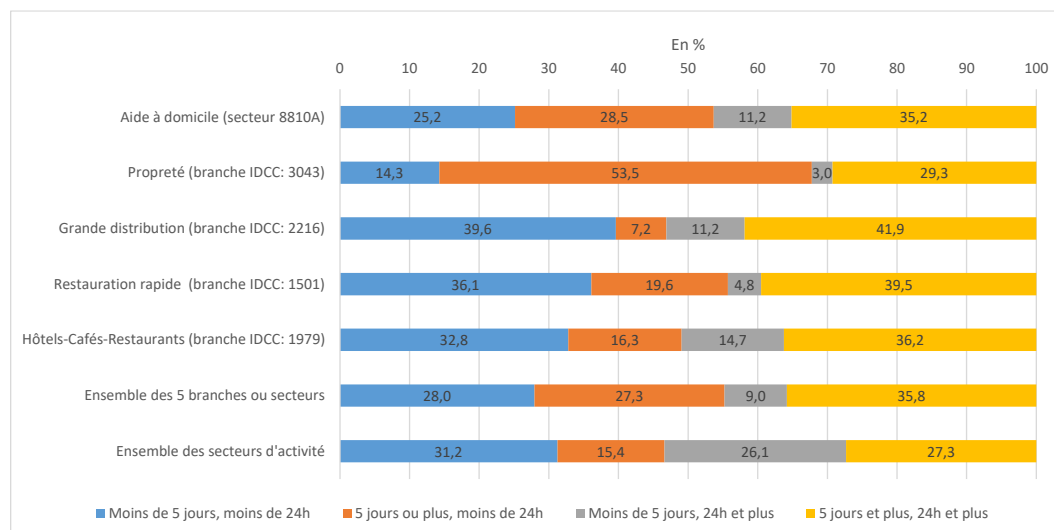
Note : Voir l'encadré 4 pour les modalités d'identification des branches ou secteurs dans l'enquête Emploi

Lecture : en 2023, 55,5 % des salariés de la branche de la propreté (IDCC : 3043) sont à temps partiel, 46,2 % des salariés à temps partiel de cette branche sont à temps partiel principalement parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet (à savoir ils sont à temps partiel contraint)

S'agissant de l'organisation du temps de travail sur la semaine, des conditions d'emploi, des horaires et des rémunérations, les principaux points suivants peuvent être relevés :

- Les situations de temps partiel long (avec 24 heures de travail ou plus dans la semaine) réparti sur 5 jours au plus sont comparativement fréquentes dans la grande distribution, la restauration rapide, et dans, une moindre mesure, dans la branche HCR et le secteur de l'aide à domicile. Les branches de la grande distribution et de la restauration rapide se distinguent en outre par de fréquentes situations de temps partiel court réparti sur moins de 5 jours, en lien vraisemblablement avec le travail des étudiants (graphique 30).
- Parmi les 5 branches ou secteurs considérés, la branche HCR se distingue par l'importance de son recours aux CDD pour les emplois à temps partiel (26,0 % des emplois à temps partiel occupés au titre principal dans celle-ci en 2023, contre 19,5 % pour l'ensemble des emplois à temps partiel dans l'économie), alors que la branche de la propreté et le secteur de l'aide à domicile se distinguent à l'inverse par un recours important au CDI pour ces emplois, comparable à celui de l'ensemble des branches pour les temps complets (90,7 % et 90,0 % respectivement de CDI pour les emplois à temps partiel dans ces deux branches) (tableau 50).
- S'agissant des horaires atypiques, les salariés de la grande distribution, de la restauration rapide et de la branche HCR travaillent très fréquemment le week-end, notamment le samedi, et fréquemment le soir pour les deux dernières. Une part comparativement très élevée de salariés à temps partiel sont confrontés à des horaires variables d'une semaine à l'autre dans la grande distribution, la restauration rapide et l'aide à domicile (49,3 %, 44,7 % et 39,5 % en 2023, contre 24,6 % des salariés à temps partiel dans l'ensemble de l'économie).
- Les niveaux de salaire mensuel des salariés à temps partiel sont comparativement bas en moyenne dans les cinq secteurs par rapport à la moyenne nationale. Ils sont aussi très variables selon ces secteurs et très variables parmi les salariés de chacun d'eux, en lien notamment avec la variabilité du nombre mensuel d'heures travaillées (tableau 50). Le salaire mensuel médian des salariés à temps partiel, perçu dans le cadre de leur emploi principal, apparaît particulièrement bas par rapport à la moyenne nationale des salariés à temps partiel dans le secteur HCR et la restauration rapide (-23 % et -21 % par rapport au salaire mensuel médian de l'ensemble des salariés à temps partiel en 2023) et très bas dans la propreté (-29 %) (tableau 50).

Graphique 30 : Modalités d'organisation hebdomadaire du temps partiel dans quelques branches professionnelles ou secteurs fortement utilisateurs de temps partiel en 2023, en %



Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié et ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré et ne s'étant pas absenté pendant la semaine de référence, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 14,3 % des salariés à temps partiel de la branche de la propreté (IDCC : 3043) travaillent moins de 5 jours et moins de 24 heures par semaine

Tableau 50 : Conditions d'emploi, horaires atypiques et rémunération des salariés à temps partiel dans quelques branches professionnelles ou secteurs fortement utilisateurs de temps partiel en 2023, en %

	Aide à domicile (secteur 8810A)	Propreté (branche IDCC: 3043)	Grande distribution (branche IDCC: 2216)	Restauration rapide (branche IDCC: 1501)	Hôtels-Cafés- Restaurants (branche IDCC: 1979)	Ensemble des 5 branches ou secteurs	Ensemble des secteurs d'activité
Part de la branche ou du secteur dans l'ensemble de l'emploi salarié à temps partiel	5,6	3,9	3,2	2,2	2,4	17,2	100,0
Proportion de salariés à temps partiel	67,0	55,5	23,5	48,4	19,0	37,6	17,4
Part des femmes parmi les salariés à temps partiel	93,7	82,6	81,5	58,6	69,4	81,1	77,9
Part des salariés à temps partiel ayant plusieurs emplois	22,0	20,6	4,9	3,4	8,6	14,3	13,7
Type de contrat de travail :							
CDI	90,0	90,7	85,8	85,2	74,0	86,6	79,0
CDD	9,6	9,2	13,6	14,3	26,0	13,1	19,5
Contrats aidés	0,3	0,1	0,6	0,5	0,0	0,3	1,5
Horaires atypiques (habituels) :							
Dimanche	17,7	5,9	27,9	55,1	47,0	26,0	13,8
Samedi	26,7	29,9	80,8	76,4	63,9	49,5	27,0
Le soir	3,7	3,7	3,0	40,8	32,0	12,3	6,4
La nuit	0,8	1,8	0,0	5,4	10,9	2,8	2,6
Horaires variables d'une semaine à l'autre	39,5	11,9	49,3	44,7	31,3	35,0	24,6
Salaire mensuel net de l'emploi principal (en €) :							
Moyenne	936	796	948	821	842	880	1 217
Médiane	900	752	1 000	850	820	874	1 064
Limite du 1er décile	300	330	390	400	397	333	360
Limite du 9e décile	1 528	1 290	1 390	1 200	1 340	1 369	2 177
Limite du 1er quartile	600	500	628	550	569	567	700
Limite du 3er quartile	1 200	1 100	1 200	1 015	1 018	1 150	1 536

Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Note : Voir l'encadré 4 pour les modalités d'identification des branches ou secteurs dans l'enquête Emploi

Lecture : en 2023, 90,7 % des salariés à temps partiel de la branche de la propreté (IDCC : 3043) sont employés en CDI ; une moitié des salariés de cette branche ont un salaire mensuel inférieur ou égal à 752 euros

S'agissant du sous-emploi, les données fournies à la mission par l'Insee montrent que la fréquence de ce type de situations s'est fortement réduite dans chacune des cinq branches ou secteurs considérés entre 2014-2015 et 2022-2023, dans des proportions comparativement plus grandes dans l'aide à domicile et la restauration rapide (tableaux 51 et 52)¹¹⁸.

¹¹⁸ Compte tenu du caractère limité des échantillons, les estimations annuelles produites sont entourées d'une marge d'incertitude notable et donc variables d'une année sur l'autre. Pour disposer d'estimations plus précises et moins susceptibles de fluctuer d'une année sur l'autre, l'Insee a fourni des données agrégées par paires d'années.

Tableau 51 : Evolution de 2014 à 2023 de la part des personnes en situation de sous-emploi parmi les personnes en emploi à temps partiel dans quelques branches et secteurs fortement utilisateurs de temps partiel, en %

	2014-2015	2018-2019	2022-2023
Aide à domicile (secteur 8810A)	41,8	37,4	25,1
Propreté (branche IDCC: 3043)	54,2	45,6	39,0
Grande distribution (branche IDCC: 2216)	37,7	28,1	26,7
Restauration rapide (branche IDCC: 1501)	55,5	45,1	34,9
Hôtels-Cafés-Restaurants (branche IDCC: 1979)	44,4	35,4	33,1
Ensemble des secteurs d'activité	36,6	31,6	25,4

Source : Insee (à partir de son enquête Emploi)

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus, vivant en logement ordinaire, en emploi

Lecture : les personnes en situation de sous-emploi et à temps partiel représentaient 39,0 % des personnes en emploi à temps partiel dans la branche de la propreté en moyenne en 2022 et 2023, contre 54,2 % en moyenne en 2014 et 2015

Tableau 52 : Evolution de 2014 à 2023 de la part des personnes en situation de sous-emploi et à temps partiel parmi l'ensemble des personnes en emploi dans quelques branches et secteurs fortement utilisateurs de temps partiel, en %

	2014-2015	2018-2019	2022-2023
Aide à domicile (secteur 8810A)	32,5	27,8	17,1
Propreté (branche IDCC: 3043)	29,5	25,4	20,1
Grande distribution (branche IDCC: 2216)	10,4	7,5	5,8
Restauration rapide (branche IDCC: 1501)	26,9	22,5	14,5
Hôtels-Cafés-Restaurants (branche IDCC: 1979)	9,5	7,1	5,6
Ensemble des secteurs d'activité	7,2	6,0	4,4

Source : Insee (à partir de son enquête Emploi)

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus, vivant en logement ordinaire, en emploi

Lecture : les personnes en situation de sous-emploi et à temps partiel représentaient 20,1 % des personnes en emploi dans la branche de la propreté en moyenne en 2022 et 2023, contre 32,5 % en moyenne en 2014 et 2015

6.2 Une durée hebdomadaire de travail à temps partiel courte dans les six branches étudiées, avec des situations fréquentes de multi-activité et un degré élevé de rotation des contrats dans la branche de la propreté

En complément des analyses présentées dans la partie 3.5 *supra*, des exploitations complémentaires de la « Base Tous Salariés » (BTS) de l'Insee – qui se fondent sur les données de la DSN pour le secteur privé – ont été conduites à l'initiative de la mission, par le pôle data de l'IGAS, pour analyser de manière plus approfondie : la durée hebdomadaire moyenne travaillée des postes de travail à temps partiel dans les branches professionnelles le plus utilisatrices d'emploi à temps partiel, d'une part ; et, de manière complémentaire, la durée sur l'année de ces postes à temps partiel, ainsi que la durée hebdomadaire moyenne de travail et la durée annuelle de travail des salariés employés dans la branche, en tenant compte de l'ensemble des postes occupés par les salariés dans chaque branche, d'autre part (encadré 5).

Outre le fait qu'elle éclaire sur la situation de l'ensemble des branches professionnelles, cette approche complémentaire a permis notamment d'approfondir l'analyse de la situation du temps partiel des six branches précédemment étudiées, à partir des données administratives issues de la DSN alors que l'analyse présentée dans la partie précédente s'appuie sur les données déclaratives des personnes à l'enquête Emploi de l'Insee qui peuvent s'avérer plus fragiles et, à

tout le moins, moins précisément informatives des pratiques des entreprises dans les différentes branches.

Encadré 5 : Indicateurs relatifs à la durée des emplois occupés dans les branches à partir de la « Base Tous Salariés » (BTS) pour 2022 de l'Insee

Les données relatives à la durée hebdomadaire ou annuelle de travail des emplois dans les branches professionnelles produites à partir de la BTS pour 2022 de l'Insee se réfèrent en premier lieu aux « postes » occupés dans chaque branche dans l'année.

Dans la BTS, un « poste » correspond au cumul des périodes d'emploi d'un salarié dans un même établissement. Un poste est identifié par le couple relatif au numéro SIRET de l'établissement employeur et le numéro de sécurité sociale (numéro d'identification au répertoire, NIR) de la personne qui l'occupe. Ainsi, par exemple, un salarié ayant travaillé dans deux établissements différents au cours de l'année se retrouve dans deux postes différents. Les services de l'Insee produisent les principales variables quantitatives associées aux postes (salaire, durée de travail, nombre d'heures de travail, etc.), en additionnant les variables attachées à chaque période d'emploi occupé.

Il est important de noter que la notion de poste ne coïncide pas avec le concept de contrat de travail. En effet, les périodes d'emploi d'un salarié ayant eu deux contrats de travail avec un même établissement sur des périodes différentes dans l'année sont comptées comme un seul poste.

Pour les estimations réalisées, la durée hebdomadaire de travail associée à un poste est calculée à partir du nombre d'heures salariées du poste dans l'année (« nbheur ») et de la durée de paie exprimée en jours (« duree »). Il s'agit ainsi de la durée moyenne hebdomadaire de travail portant sur l'ensemble des périodes d'emploi qu'un salarié a pu avoir dans l'établissement employeur.

Le champ des estimations relatives au nombre d'heures de travail est le suivant :

- Le champ porte sur les conventions collectives de branches ayant 5 000 salariés ou plus fin décembre 2022 gérées par le ministère chargé du travail, hors les branches agricoles (repérées dans la BTS par l'ensemble des « codes CRIS » hors W, X, Y) ; le total « Ensemble des branches » inclut toutes les conventions collectives de branches de ce champ y compris celles ayant moins de 5 000 salariés fin 2022 ;
- Les données portent sur l'ensemble des activités hors les services des ménages en tant qu'employeurs et les services extraterritoriaux (divisions 97, 98 et 99 de la nomenclature NAF rév. 2), ainsi que sur l'ensemble des catégories juridiques d'employeurs hors ceux soumis au droit administratif ;
- Les données d'emploi concernent ici uniquement les emplois dits ordinaires, les postes d'apprentis, d'emplois aidés et de stagiaires étant exclus ; en outre, pour les estimations relatives au nombre d'heures de travail, seuls des postes de plus de 7 jours ont été retenus pour les estimations ;
- Dans la BTS, une distinction est faite, sur la base des informations issues de la DSN, entre les emplois à temps complet, ceux à temps partiel et ceux « non concernés » par les définitions strictes du temps complet et du temps partiel retenue dans la BTS (variable « cpfd » de la base) ; pour les estimations relatives au nombre d'heures de travail, l'identification des emplois à temps partiel repose strictement sur cette distinction, sans agréger les emplois à temps partiel et ceux indiqués comme non concernés par les définitions strictes du temps complet et du temps partiel.

S'agissant des estimations relatives au nombre d'heures travaillées par un salarié d'une branche, elles concernent l'ensemble des salariés ayant occupé au moins un poste dans l'année dans la branche considérée. En outre, les estimations se fondent sur une agrégation du nombre d'heures travaillées dans l'ensemble des postes occupés par le salarié dans la branche ; elles n'incluent pas les heures travaillées dans d'autres postes éventuellement occupés par le salarié dans d'autres branches. Ces estimations n'incluent pas *a fortiori* des heures éventuellement travaillées par la personne dans d'autres emplois non salariés.

La mission, avec le pôle data de l'IGAS, a relevé que certaines données tirées de la BTS, en nombre limité, notamment pour les indicateurs de durée moyenne des postes occupés, présentent des valeurs extrêmes, reflétant vraisemblablement certaines situations très particulières et manifestement une part de données aberrantes découlant d'erreurs de déclaration. De telles valeurs extrêmes sont de nature à affecter sensiblement les estimations de valeurs moyennes réalisées et à les fragiliser. C'est l'une des raisons pour lesquelles la mission privilégie l'analyse des principales autres grandeurs usuelles associées aux distributions observées à savoir, la médiane et les principaux quartiles, qui ne sont pas susceptibles d'être sensiblement affectées par de telles valeurs extrêmes ou d'autres valeurs aberrantes dès lors que leur nombre reste limité.

Toutes les estimations réalisées à partir de la BTS de l'Insee (présentées dans cette partie de l'annexe ainsi que dans ses parties 3.3 et 3.5 *supra*) par le pôle data de l'IGAS ont été effectuées par le biais du Centre d'Accès Sécurisé aux Données (CASD).

Les données produites sur le nombre hebdomadaire d'heures salariées par poste à temps partiel font état en premier lieu d'une très grande diversité de situations en matière de durée hebdomadaire de travail à temps partiel et confirment l'importance effective, en nombre de postes concernés, des exemptions et des dérogations au plancher légal de 24 heures.

- Sur le champ de l'ensemble des branches professionnelles gérées par le ministère du travail la valeur médiane de la durée hebdomadaire moyenne des postes à temps partiel occupés dans l'année, pour des emplois ordinaires (à savoir hors les emplois aidés et ceux occupés par des apprentis et des stagiaires), avec des durées de moins de sept jours, s'est établi à 20,1 heures en 2022 - une moitié des postes ont eu une durée inférieure (respectivement supérieure) à ce seuil – soit une durée très inférieure au plancher de 24 heures (tableau 53).
- Pour un quart des postes, cette durée a été supérieure à 28 heures et pour 10 % d'entre eux elle a été supérieure à 32,3 heures, soit presque un temps complet.
- A l'inverse, la durée hebdomadaire moyenne des postes à temps partiel est faible ou très faible pour une autre part importante des emplois à temps partiel : sur le champ considéré, un quart des postes à temps partiel ont une durée hebdomadaire moyenne inférieure à 12,1 heures et 10 % une durée inférieure à 6,6 heures.

Une telle diversité des heures salariées s'observe dans les six branches fortement utilisatrices d'emplois à temps partiel. Parmi celles-ci, toutefois, la grande distribution et l'aide et les soins à domicile se distinguent par un temps partiel généralement « long » ou assez long : la valeur médiane de la durée hebdomadaire moyenne des postes à temps partiel y a été respectivement de 26,1 et 23,5 heures en 2022. A l'inverse, les branches de la propreté et des services à la personne se signalent par des temps partiels le plus souvent « courts » ou très courts : la valeur médiane de la durée hebdomadaire moyenne des postes à temps partiel s'est limitée à 14,4 et 15,1 heures respectivement dans ces deux branches en 2022. Pour un quart des postes, la durée hebdomadaire moyenne s'est avérée inférieure respectivement à 8,7 et 7,3 heures dans ces deux branches.

Tableau 53 : Durée hebdomadaire moyenne des postes à temps partiel dans les 60 branches professionnelles où la part du temps partiel est la plus élevée fin décembre 2022

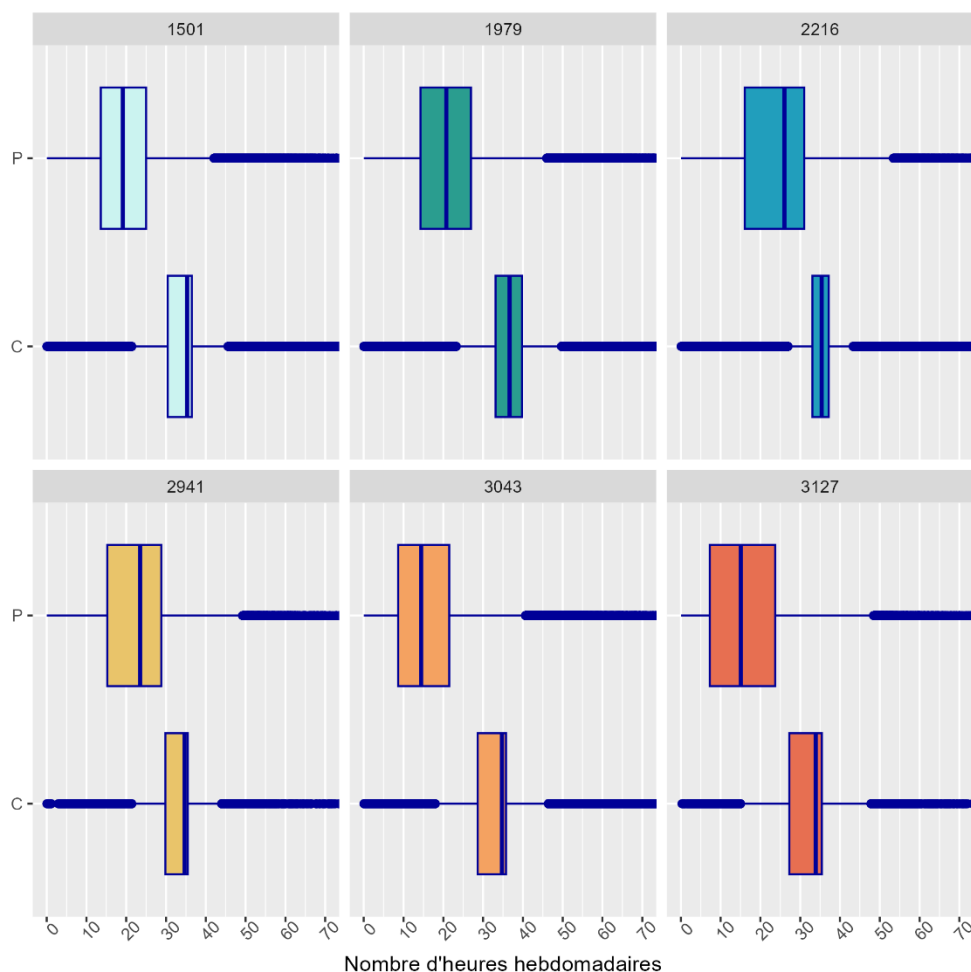
Idcc	Intitulé	Part des salariés à temps partiel au 31/12	Durée hebdomadaire moyenne du travail des postes, en heures							
			Moyenne simple de la durée hebdo. des postes	Moyenne de la durée hebdo. des postes pondérée (*)	Distribution de la durée hebdomadaire des postes					
					Décile 1	Quartile 1	Médiane	Quartile 3	Décile 9	
2372	Entreprises de distribution directe	75,6	14,4	15,2	5,5	8,1	12,7	19,3	25,8	
2941	Aide accompagnement soins et services à domicile	74,4	21,9	22,8	7,8	15,2	23,5	28,8	32,3	
3043	Entreprises de propreté et services associés	69,5	15,8	16,6	5,1	8,7	14,4	21,5	28,7	
3127	Services à la personne (entreprises)	67,2	16,1	18,2	4,1	7,3	15,1	23,7	29,5	
3218	Enseignement privé non lucratif (EPNL)	58,3	17,7	19,9	3,5	7,1	17,7	26,7	31,4	
1031	Associations Familles rurales	58,2	19,8	20,1	5,6	10,6	19,4	27,7	32,4	
1501	Restauration rapide	57,3	19,5	19,9	9,6	13,6	19,1	25,0	29,5	
1043	Gardiens concierges employés d'immeubles	54,8	15,5	14,5	4,7	7,6	12,3	22,4	30,8	
1518	ECLAT (ex animation)	52,3	15,7	15,5	3,6	5,8	12,4	23,0	30,3	
1147	Cabinets médicaux	50,1	18,0	17,4	3,6	8,1	17,2	26,2	31,9	
1307	Exploitations cinématographiques	46,6	24,2	22,5	13,6	18,5	23,8	28,8	34,1	
2511	Sport	45,9	13,1	13,1	3,5	3,8	9,4	20,2	27,8	
2060	Cafétérias	42,3	23,0	23,5	10,7	16,6	24,7	29,6	32,0	
1619	Cabinets dentaires	40,6	20,0	19,7	5,4	10,1	19,4	28,7	33,1	
2683	Portage de presse	39,5	24,5	17,8	6,3	9,5	15,3	28,5	58,7	
675	Succursales de vente au détail d'habillement	37,7	23,9	23,4	12,1	18,9	25,2	29,0	32,1	
1996	Pharmacie d'officine	37,3	20,6	20,8	6,2	11,2	21,0	28,7	32,4	
1261	Acteurs du lien social et familial	37,2	20,1	20,9	5,6	11,4	21,0	28,1	31,5	
2691	Enseignement privé indépendant (hors contrat)	36,7	12,7	15,2	3,5	4,2	8,8	18,8	28,4	
1875	Cabinets et cliniques vétérinaires	34,7	22,9	22,9	9,1	16,1	24,4	29,8	33,0	
468	Succursales du commerce de détail en chaussure	33,2	24,8	24,6	13,0	20,1	25,9	30,3	33,3	
1505	Commerce de détail alimentaire non spécialisé	30,1	21,6	21,0	9,5	14,0	21,0	28,1	32,7	
3237	Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisée	29,6	23,4	22,1	10,0	15,3	24,9	30,4	33,6	
538	Manutention ferroviaire	28,8	25,1	26,0	12,2	20,2	26,4	30,4	32,9	
2596	Coiffure	28,6	19,9	20,7	6,7	12,1	20,2	27,4	31,4	
1504	Poissonnerie	28,5	21,7	20,2	8,1	12,3	20,5	29,3	35,8	
733	Détailants en chaussure	28,4	23,4	23,2	10,6	17,5	24,4	29,8	32,8	
897	Services de santé au travail interentreprises	28,4	23,8	24,4	9,5	17,9	27,0	30,1	32,4	
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	28,2	23,9	23,8	10,4	16,1	26,1	31,0	34,1	
1000	Cabinets d'avocats	28,2	19,4	19,5	4,0	10,1	19,9	28,2	31,9	
1483	Commerce de détail habillement textiles	27,8	23,1	22,6	10,3	16,6	24,1	29,4	32,6	
2219	Taxis	27,4	20,1	19,3	8,2	12,1	18,2	25,5	33,1	
29	Hospitalisation à but non lucratif	26,9	24,0	23,3	10,8	17,7	25,0	29,9	34,3	
1801	Assistance	26,7	24,2	23,5	14,2	20,8	24,9	28,3	31,2	
1516	Organismes de formation	26,4	15,2	17,4	3,5	5,3	12,9	23,7	30,3	
1285	Entreprises artistiques et culturelles	25,7	22,2	19,0	5,1	9,8	20,2	28,6	37,0	
1790	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	25,0	18,8	18,1	6,7	10,9	17,9	25,4	31,4	
1517	Commerces de détail non alimentaire	24,8	22,5	22,0	9,3	15,7	24,1	29,3	32,1	
3032	Esthétique cosmétique parfumerie et enseignement	24,4	20,3	20,7	8,3	14,0	20,5	26,5	30,6	
405	Éts médico-sociaux UNISSS	23,8	21,6	21,3	7,5	14,5	21,6	28,3	32,8	
1978	Fleuristes et animaux familiers	23,4	22,3	22,0	9,7	15,9	23,3	28,3	32,4	
3013	Librairie	23,3	22,7	22,2	9,3	16,3	23,6	29,1	32,6	
992	Boucherie	23,2	20,6	19,5	7,8	11,9	19,7	26,7	33,6	
2335	Agences générales d'assurances	23,1	22,4	22,7	4,0	15,6	25,2	29,8	32,4	
1266	Restauration de collectivités	22,7	22,4	22,1	11,3	16,8	22,5	28,0	32,3	
1621	Répartition pharmaceutique	22,5	22,5	22,9	8,1	14,0	24,5	30,3	32,7	
843	Boulangeries pâtisseries artisanales	22,3	21,5	21,6	9,2	14,5	21,6	28,0	32,4	
953	Charcuterie de détail	22,0	21,8	20,2	7,5	12,2	20,4	28,5	36,0	
413	Éts pour personnes inadaptées	22,0	22,1	21,9	8,9	16,5	22,4	28,3	32,3	
2156	Grands Magasins et magasins Populaires	21,6	21,7	21,1	8,1	13,8	22,9	29,6	32,3	
1487	Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie	21,6	23,1	22,5	10,7	17,0	24,3	29,2	32,7	
1286	Détailants de confiserie chocolaterie biscuiterie	21,3	21,9	21,7	10,1	15,2	22,0	27,8	32,1	
2564	Vétérinaires praticiens salariés	21,3	21,7	22,4	8,2	14,0	22,6	29,0	33,1	
3219	Branche des salariés en portage salarial	21,1	21,5	21,6	6,0	10,9	20,4	31,0	35,1	
2336	Habitat et logements accompagnés	21,0	24,1	24,3	12,5	18,6	25,3	29,6	32,7	
1979	Hôtels Cafés Restaurants	20,9	21,1	21,0	9,3	14,3	20,7	27,0	32,1	
1351	Prévention et sécurité	20,6	18,4	19,0	6,5	10,4	16,7	24,8	32,4	
759	Pompes funèbres	20,5	16,6	15,6	5,0	7,9	14,3	23,7	30,9	
1267	Pâtisserie	19,0	20,9	20,8	8,4	13,8	20,5	27,4	32,5	
1921	Huissiers de Justice	18,9	23,2	20,6	5,0	14,2	21,2	28,5	34,7	
Ensemble des branches du secteur marchand non agricole			18,1	20,2	20,8	6,6	12,1	20,1	28,0	32,3

Source : Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS et de la mission Champ : conventions collectives de branches ayant 5 000 salariés ou plus fin décembre 2022 gérées par le ministère chargé du travail, hors les branches agricoles (repérées dans la BTS par l'ensemble des « codes CRIS » hors W, X, Y) ; les données portent sur l'ensemble des activités économiques, à l'exception de celles des ménages en tant qu'employeurs et les activités extraterritoriales ; le total « Ensemble des branches » inclut toutes les conventions collectives de branches de ce champ y compris celles ayant moins de 5 000 salariés fin 2022 ;

Notes : voir les notes du tableau précédent ; les données d'emploi concernent uniquement les emplois dits « ordinaires » (les postes d'apprentis, d'emplois aidés et stagiaires étant exclus) et les postes dont la durée est supérieure à 7 jours ; les postes à temps partiel sont définis comme ceux indiqués strictement à temps partiel dans la base, en lien avec la définition juridique du temps partiel ; ils n'incluent pas ceux associés à la modalité « non concerné » par les définitions précises des temps complet et partiel ; (*) moyenne de la durée hebdomadaire des postes pondérée par la durée des postes sur l'année ; les moyennes simples et pondérées peuvent être affectées par des données extrêmes erronées ;

Lecture : dans la branche de la restauration rapide (ICDD : 1501), un quart des postes ont une durée moyenne hebdomadaire de 13,6 heures tandis qu'un autre quart ont une durée supérieure à 25,0 heures ; la moitié des postes dans cette branche ont une durée moyenne hebdomadaire inférieure (resp. supérieure) à 19,1 heures

Graphique 31 : Distribution de la durée hebdomadaire moyenne des postes à temps partiel et à temps complet occupés en 2022 dans six branches fortement utilisatrices d'emplois à temps partiel



Source : *Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS*

Champ : les 6 branches professionnelles considérées, repérées par leur code ICC, sont les suivantes : aide et soins à domicile (IDCC : 2941), services à la personne (IDCC : 3127), propreté (IDCC : 3043), grande distribution (IDCC : 2216), restauration rapide (IDCC : 1501, Hôtels-Cafés-Restaurants (IDCC : 1979)

Notes : voir les notes du tableau précédent ; les données d'emploi concernent uniquement les emplois dits « ordinaires » (les postes d'apprentis, d'emplois aidés et stagiaires étant exclus) et les postes dont la durée est supérieure à 7 jours les postes à temps partiel sont repérés par la lettre « P », ceux à temps complet par la lettre « C » ; ces graphiques en « boîte à moustaches » montrent la distribution des données en quartiles en mettant en exergue les données hors norme ; chaque rectangle s'étale horizontalement du 1^{er} quartile au 3^{ème} quartile en étant entrecoupé par la médiane (ligne épaisse) ; les lignes horizontales (appelées « moustaches ») qui s'étalent horizontalement à partir du rectangle indiquent la variabilité des données en dehors des quartiles inférieur et supérieur ; les points situés à l'extérieur de ces lignes peuvent être considérés comme des valeurs hors norme ; l'échelle a été contrainte avec une valeur maximale à 70 heures ; certaines valeurs extrêmes, reflétant des erreurs de déclarations, n'apparaissent pas sur ce graphique ;

Lecture : dans la branche de la restauration rapide (IDCC : 1501), un quart des postes ont une durée moyenne hebdomadaire de 13,6 heures tandis qu'un autre quart ont une durée supérieure à 25,0 heures ; la moitié des postes dans cette branche ont une durée moyenne hebdomadaire inférieure (resp. supérieure) à 19,1 heures

Les données montrent en outre des durées annuelles des postes à temps partiel relativement limitées dans l'ensemble, ce qui, au-delà du temps partiel, témoigne également de durées effectives pour les contrats à temps partiel comparativement limitées, en cohérence pour partie avec la plus grande part de contrats temporaires pour les emplois à temps partiel.

- Sur l'ensemble des postes à temps partiel du champ étudié – soit celui des emplois ordinaires (à savoir hors les emplois aidés et ceux occupés par des apprentis et des stagiaires) avec des durées de moins de sept jours, dans les branches professionnelles gérées par le ministère du travail - la valeur médiane de la durée annuelle des postes à temps partiel occupés en 2022 s'est limitée à 368 heures (sur l'année 2022 seulement), soit l'équivalent de 23 % d'un temps plein sur l'année (1 607 heures) (tableau 54)¹¹⁹.
- Parmi les six branches étudiées en particulier, celle de la propreté, des services à la personne, de la restauration rapide et la branche HCR se distinguent par des durées annuelles médianes de postes très courtes (222, 226, 243 et 268 heures salariées au cours de l'année 2022). Dans la branche de l'aide et des soins à domicile et celle de la grande distribution, cette durée annuelle médiane a été bien plus longue (691 et 404 heures en 2022).

¹¹⁹ Une partie de l'écart tient au fait qu'une partie des contrats de travail ont été signés dans le courant de l'année 2022, si bien que la durée effective de ces postes sur l'année 2022 a été nécessairement inférieure à un an.

Tableau 54 : Durée annuelle des postes des salariés à temps partiel dans les 60 branches professionnelles où la part du temps partiel est la plus élevée fin décembre 2022

Idcc	Intitulé	Part des salariés à temps partiel au 31/12	Durée annuelle du travail des postes, en heures						
			Moyenne simple de la durée annuelle des postes	Moyenne de la durée annuelle des postes pondérée (*)	Distribution de la durée annuelle des postes				
					Décile 1	Quartile 1	Mediane	Quartile 3	Décile 9
2372	Entreprises de distribution directe	75,6	547	713	50	163	444	831	1 226
2941	Aide accompagnement soins et services à domicile	74,4	762	1 038	70	204	691	1 293	1 560
3043	Entreprises de propreté et services associés	69,5	404	685	26	67	222	624	1 089
3127	Services à la personne (entreprises)	67,2	441	744	28	72	226	694	1 247
3218	Enseignement privé non lucratif (EPNL)	58,3	635	923	29	98	435	1 145	1 525
1031	Associations Familles rurales	58,2	586	881	43	116	386	1 002	1 464
1501	Restauration rapide	57,3	402	700	49	106	243	565	1 040
1043	Gardiens concierges employés d'immeubles	54,8	419	669	30	68	228	602	1 214
1518	ECLAT (ex animation)	52,3	413	655	32	75	209	610	1 196
1147	Cabinets médicaux	50,1	578	792	54	132	385	954	1 431
1307	Exploitations cinématographiques	46,6	465	855	52	95	260	750	1 248
2511	Sport	45,9	350	537	32	70	181	478	978
2060	Cafétérias	42,3	553	924	62	139	325	907	1 456
1619	Cabinets dentaires	40,6	689	893	84	208	516	1 152	1 560
2683	Portage de presse	39,5	380	640	35	90	251	545	901
675	Succursales de vente au détail d'habillement	37,7	473	870	55	110	257	729	1 303
1996	Pharmacie d'officine	37,3	672	940	60	161	478	1 200	1 546
1261	Acteurs du lien social et familial	37,2	616	917	48	123	425	1 072	1 475
2691	Enseignement privé indépendant (hors contrat)	36,7	345	631	16	41	132	463	1 093
1875	Cabinets et cliniques vétérinaires	34,7	769	1 036	85	227	677	1 300	1 578
468	Succursales du commerce de détail en chaussure	33,2	509	934	56	112	273	808	1 416
1505	Commerce de détail alimentaire non spécialisé	30,1	494	824	58	121	303	762	1 276
3237	Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé	29,6	488	838	60	119	290	735	1 352
538	Manutention ferroviaire	28,8	618	1 007	62	136	406	1 058	1 531
2596	Coiffure	28,6	668	921	70	174	516	1 128	1 507
1504	Poissonnerie	28,5	440	801	40	93	228	651	1 245
733	Détailants en chaussure	28,4	645	982	70	161	458	1 092	1 502
897	Services de santé au travail interentreprises	28,4	966	1 151	156	425	1 066	1 456	1 636
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	28,2	628	989	71	155	404	1 054	1 558
1000	Cabinets d'avocats	28,2	685	893	78	182	520	1 166	1 530
1483	Commerce de détail habillement textiles	27,8	562	907	62	136	367	911	1 404
2219	Taxis	27,4	494	783	54	122	329	770	1 231
29	Hospitalisation à but non lucratif	26,9	791	1 059	91	245	769	1 324	1 547
1801	Assistance	26,7	883	1 090	198	375	984	1 287	1 456
1516	Organismes de formation	26,4	429	731	20	56	200	674	1 295
1285	Entreprises artistiques et culturelles	25,7	455	771	44	90	230	724	1 300
1790	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	25,0	368	641	42	89	217	508	959
1517	Commerces de détail non alimentaire	24,8	518	866	60	122	309	831	1 354
3032	Esthétique cosmétique parfumerie et enseignement	24,4	531	828	61	135	344	850	1 326
405	Éts médico-sociaux UNISSS	23,8	673	948	59	169	565	1 105	1 456
1978	Fleuristes et animaux familiers	23,4	630	937	67	160	475	1 043	1 443
3013	Librairie	23,3	635	955	74	157	434	1 085	1 471
992	Boucherie	23,2	519	815	53	125	322	832	1 298
2335	Agences générales d'assurances	23,1	840	1 057	98	243	840	1 428	1 610
1266	Restauration de collectivités	22,7	670	959	75	198	557	1 090	1 436
1621	Répartition pharmaceutique	22,5	718	1 021	78	185	524	1 298	1 601
843	Boulangeries pâtisseries artisanales	22,3	533	865	60	129	326	861	1 352
953	Charcuterie de détail	22,0	451	809	40	91	236	687	1 259
413	Éts pour personnes inadaptées	22,0	792	1 013	91	291	819	1 274	1 495
2156	Grands Magasins et magasins Populaires	21,6	613	917	72	149	408	1 048	1 490
1487	Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie	21,6	492	875	52	105	270	791	1 325
1286	Détailants de confiserie chocolaterie biscuiterie	21,3	430	805	48	97	225	635	1 223
2564	Vétérinaires praticiens salariés	21,3	655	956	72	168	477	1 127	1 503
3219	Branche des salariés en portage salarial	21,1	520	856	39	98	306	815	1 446
2336	Habitat é logements accompagnés	21,0	850	1 104	118	330	865	1 368	1 570
1979	Hôtels Cafés Restaurants	20,9	455	781	52	110	268	675	1 207
1351	Prévention et sécurité	20,6	380	701	32	72	198	540	1 047
759	Pompes funèbres	20,5	495	685	60	143	339	730	1 233
1267	Pâtisserie	19,0	461	803	48	107	261	686	1 268
1921	Huissiers de Justice	18,9	645	880	85	195	490	1 040	1 456
Ensemble des branches du secteur marchand non agricole		18,1	575	889	48	121	368	954	1 456

Source : *Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS et de la mission Champ* : conventions collectives de branches ayant 5 000 salariés ou plus fin décembre 2022 gérées par le ministère chargé du travail, hors les branches agricoles (repérées dans la BTS par l'ensemble des « codes CRIS » hors W, X, Y) ; les données portent sur l'ensemble des activités économiques, à l'exception de celles des ménages en tant qu'employeurs et les activités extraterritoriales ; le total « Ensemble des branches » inclut toutes les conventions collectives de branches de ce champ y compris celles ayant moins de 5 000 salariés fin 2022 ;

Notes : voir les notes du tableau précédent ; les données d'emploi concernent uniquement les emplois dits « ordinaires » (les postes d'apprentis, d'emplois aidés et stagiaires étant exclus) et les postes dont la durée est supérieure à 7 jours ; les postes à temps partiel sont définis comme ceux indiqués strictement à temps partiel dans la base, en lien avec la définition juridique du temps partiel ; ils n'incluent pas ceux associés à la modalité « non concerné » par les définitions précises des temps complet et partiel ; (*) moyenne calculée sur la base des données agrégées relatives à la durée annuelle des postes

La prise en compte du fait qu'une partie des salariés à temps partiel peuvent exercer plusieurs emplois dans la même branche au cours de l'année et, pour certains, plusieurs postes au même moment, permet d'apporter un éclairage complémentaire sur la situation des salariés des branches et les pratiques des employeurs.

En tenant compte de la multi-activité, la valeur médiane de la durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés, sur l'ensemble des postes salariés à temps partiel qu'ils ont occupé sur l'année, dans l'ensemble des branches du champ considéré, s'est établie à 24,0 heures en 2022 (tableau 55), contre une valeur médiane de la durée hebdomadaire des postes de 20,1 heures (Cf. *supra*). Un quart des salariés parviennent à une durée hebdomadaire moyenne de travail sur l'ensemble des postes occupés dans l'année supérieure de 30,8 heures et, selon les estimations, 10 % des salariés feraient même plus de 39 heures par semaine en moyenne sur les postes qu'ils ont occupé dans l'année.

Parmi les six branches étudiées en particulier et de manière peu surprenante au regard de l'analyse des situations de multi-activité présentée dans la partie précédente (partie 6.1 *supra*), la prise en compte de la multi-activité au sein de celles-ci¹²⁰ fait apparaître une situation différenciée de celles des postes principalement pour la branche de la propreté :

- Pour cette branche, la valeur médiane de la durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés, sur l'ensemble des postes salariés à temps partiel qu'ils ont occupé dans celle-ci sur l'année, s'est élevée à 19,6 heures en 2022 (tableau 55, graphique 32), contre une valeur médiane de la durée hebdomadaire des postes de 14,4 heures.
- En outre, la durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés à temps partiel s'est élevée à plus de 30,2 heures pour un quart des salariés de cette branche, après prise en compte de l'ensemble des postes qu'ils ont occupé dans la branche (alors que la durée hebdomadaire du travail dépassait seulement 21,5 heures pour un quart des postes de la branche).

Par ailleurs, les données d'heures produites par salarié à partir de la BTS sur la branche de l'aide et des soins à domicile suggèrent, par défaut, que la forte multi-activité mesurée dans le secteur de l'aide à domicile à partir de l'enquête Emploi (Cf. la partie précédente) reflèterait dans une large part des situations d'exercice d'une activité non salariée ou des activités salariées dans une autre branche, en complément d'un emploi salarié dans la branche.

¹²⁰ L'analyse développée n'éclaire pas sur la durée totale du travail des salariés occupant plusieurs emplois dans des branches différentes.

Tableau 55 : Durée hebdomadaire moyenne de travail des salariés à temps partiel dans les 60 branches professionnelles où la part du temps partiel est la plus élevée fin décembre 2022

Idcc	Intitulé	Part des salariés à temps partiel au 31/12	Durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés, en heures							
			Moyenne simple de la durée hebdo. des salariés	Moyenne de la durée hebdo. des salariés pondérée (*)	Distribution de la durée hebdomadaire des salariés					
					Décile 1	Quartile 1	Mediane	Quartile 3	Décile 9	
2372	Entreprises de distribution directe	75,6	15,4	16,5	5,7	8,4	13,4	20,3	27,7	
2941	Aide accompagnement soins et services à domicile	74,4	23,2	24,5	8,1	15,8	24,1	29,5	33,6	
3043	Entreprises de propreté et services associés	69,5	23,1	31,5	6,3	11,5	19,6	30,2	43,2	
3127	Services à la personne (entreprises)	67,2	18,0	21,0	4,4	8,0	16,3	25,2	31,9	
3218	Enseignement privé non lucratif (EPNL)	58,3	18,4	21,0	3,6	7,5	18,3	27,3	32,0	
1031	Associations Familles rurales	58,2	20,6	21,2	5,9	11,0	20,1	28,3	33,1	
1501	Restauration rapide	57,3	21,0	21,9	9,8	14,0	20,0	26,0	31,6	
1043	Gardiens concierges employés d'immeubles	54,8	25,8	37,6	5,4	10,0	20,4	32,9	49,8	
1518	ECLAT (ex animation)	52,3	17,3	19,3	3,7	6,3	14,2	24,6	32,1	
1147	Cabinets médicaux	50,1	21,1	22,4	4,0	9,2	19,6	28,7	35,6	
1307	Exploitations cinématographiques	46,6	25,8	25,5	13,9	18,7	24,1	29,8	37,6	
2511	Sport	45,9	15,8	17,0	3,5	5,8	13,1	23,0	30,4	
2060	Cafétiéras	42,3	23,2	23,9	10,7	16,6	24,8	29,7	32,2	
1619	Cabinets dentaires	40,6	23,0	24,5	5,9	11,0	22,5	30,6	36,4	
2683	Portage de presse	39,5	27,4	21,2	6,6	10,0	16,9	33,1	66,8	
675	Succursales de vente au détail d'habillement	37,7	25,9	26,0	12,4	19,5	25,5	30,0	35,0	
1996	Pharmacie d'officine	37,3	23,8	25,1	6,6	12,2	23,8	30,7	36,4	
1261	Acteurs du lien social et familial	37,2	21,1	22,4	5,7	12,0	21,8	28,5	32,5	
2691	Enseignement privé indépendant (hors contrat)	36,7	14,0	17,7	3,5	4,5	9,8	20,9	30,3	
1875	Cabinets et cliniques vétérinaires	34,7	25,2	25,7	9,3	17,3	25,6	30,9	35,4	
468	Succursales du commerce de détail en chaussure	33,2	26,0	26,3	13,2	20,3	26,1	30,7	34,5	
1505	Commerce de détail alimentaire non spécialisé	30,1	22,5	22,6	9,7	14,4	21,7	28,9	34,3	
3237	Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé	29,6	24,2	23,3	10,0	15,4	25,2	30,7	34,7	
538	Manutention ferroviaire	28,8	26,4	27,9	12,4	20,5	27,1	30,7	34,9	
2596	Coiffure	28,6	21,6	23,0	7,1	12,9	21,3	28,4	33,2	
1504	Poissonnerie	28,5	22,9	22,3	8,2	13,1	21,3	30,2	37,9	
733	Détailants en chaussure	28,4	24,3	24,7	10,7	17,7	24,8	30,2	33,6	
897	Services de santé au travail interentreprises	28,4	26,2	27,2	9,9	18,7	27,8	31,4	34,9	
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	28,2	25,1	25,3	10,6	16,5	26,6	31,4	35,2	
1000	Cabinets d'avocats	28,2	22,2	23,8	4,3	11,7	22,5	29,9	34,9	
1483	Commerce de détail habillement textiles	27,8	24,4	24,9	10,7	17,3	24,5	30,2	34,5	
2219	Taxis	27,4	21,7	21,8	8,6	12,7	19,3	27,3	35,5	
29	Hospitalisation à but non lucratif	26,9	25,2	24,9	11,7	17,7	26,0	30,6	35,4	
1801	Assistance	26,7	25,2	25,1	14,6	21,5	25,3	28,4	31,9	
1516	Organismes de formation	26,4	16,8	20,0	3,5	5,9	14,5	25,4	32,2	
1285	Entreprises artistiques et culturelles	25,7	23,3	21,4	5,1	10,0	20,6	29,7	40,6	
1790	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	25,0	19,3	18,9	6,8	11,2	18,3	26,1	32,2	
1517	Commerces de détail non alimentaire	24,8	23,6	23,7	9,4	15,9	24,3	29,9	33,4	
3032	Esthétique cosmétique parfumerie et enseignement	24,4	21,9	23,0	8,6	15,0	21,9	27,9	32,6	
405	Éts médico-sociaux UNISSS	23,8	22,5	22,6	7,7	14,6	22,5	29,0	34,4	
1978	Fleuristes et animaux familiers	23,4	23,3	23,4	9,9	16,3	23,7	28,9	34,2	
3013	Librairie	23,3	23,4	23,4	9,6	16,5	23,9	29,6	33,5	
992	Boucherie	23,2	21,5	20,9	7,9	12,1	20,2	28,0	35,4	
2335	Agences générales d'assurances	23,1	24,1	24,8	4,5	16,2	26,3	30,6	34,4	
1266	Restauration de collectivités	22,7	24,4	24,7	11,6	17,5	23,6	29,6	35,5	
1621	Répartition pharmaceutique	22,5	22,8	23,1	8,2	14,2	24,7	30,3	32,9	
843	Boulangeries pâtisseries artisanales	22,3	22,6	23,3	9,3	14,9	22,4	28,9	33,9	
953	Charcuterie de détail	22,0	22,3	21,0	7,6	12,4	20,7	29,1	37,1	
413	Éts pour personnes inadaptes	22,0	23,7	24,1	9,7	17,2	24,2	29,2	34,3	
2156	Grands Magasins et magasins Populaires	21,6	22,6	22,6	8,2	14,0	23,4	29,9	33,1	
1487	Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie	21,6	24,5	24,7	11,2	17,6	24,6	29,9	34,4	
1286	Détailants de confiserie chocolaterie biscuiterie	21,3	22,7	23,3	10,1	15,5	22,5	28,3	33,5	
2564	Vétérinaires praticiens salariés	21,3	25,2	26,9	9,3	16,5	24,7	31,2	37,3	
3219	Branche des salariés en portage salarial	21,1	22,3	22,9	6,2	11,5	21,5	31,5	35,4	
2336	Habitat ét logements accompagnés	21,0	24,8	25,1	12,7	18,9	25,6	30,0	33,4	
1979	Hôtels Cafés Restaurants	20,9	22,6	23,5	9,5	14,9	21,7	28,4	35,0	
1351	Prévention et sécurité	20,6	26,0	30,5	7,8	12,8	22,1	33,2	48,7	
759	Pompes funèbres	20,5	17,8	17,4	5,2	8,2	15,2	24,6	32,9	
1267	Pâtisserie	19,0	21,3	21,4	8,5	14,0	20,7	27,8	33,1	
1921	Huissiers de Justice	18,9	26,8	26,2	5,1	15,2	23,3	30,8	47,2	
Ensemble des branches du secteur marchand non agricole			18,1	24,7	27,4	8,4	15,1	24,0	30,8	39,0

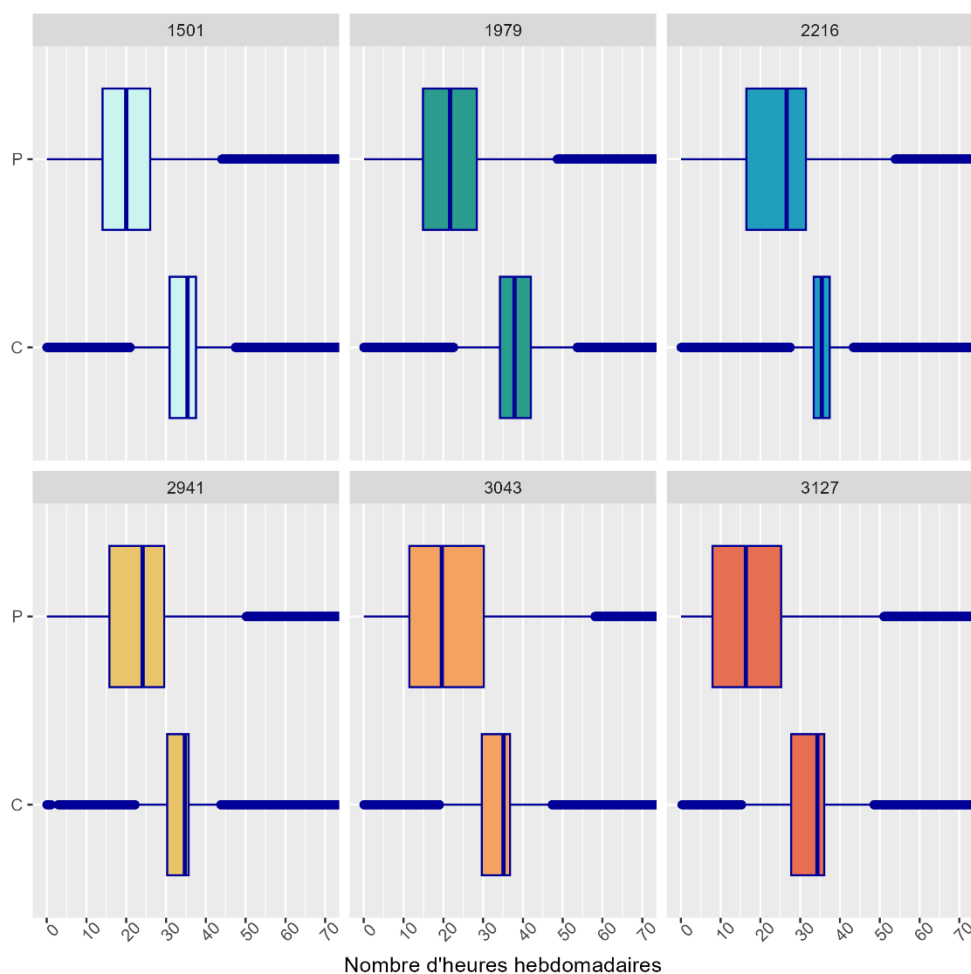
Source : Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS et de la mission

Champ : conventions collectives de branches ayant 5 000 salariés ou plus fin décembre 2022 gérées par le ministère chargé du travail, hors les branches agricoles (repérées dans la BTS par l'ensemble des « codes CRIS » hors W, X, Y) ; les données portent sur l'ensemble des activités économiques, à l'exception de celles des ménages en tant qu'employeurs et les activités extraterritoriales ; le total « Ensemble des branches » inclut toutes les conventions collectives de branches de ce champ y compris celles ayant moins de 5 000 salariés fin 2022 ;

Notes : voir les notes du tableau précédent ; les données d'emploi concernent uniquement les emplois dits « ordinaires » (les postes d'apprentis, d'emplois aidés et stagiaires étant exclus) et les postes dont la durée est supérieure à 7 jours ; les postes à temps partiel sont définis comme ceux indiqués à temps partiel dans la base, en lien avec la définition juridique du temps partiel ; ils n'incluent pas ceux associés à la modalité « non concerné » par les définitions précises des temps complet et partiel ; un salarié est comptabilisé dans une branche s'il a occupé au moins un poste à temps partiel dans celle-ci dans l'année et la durée hebdomadaire moyenne de travail est calculée en tenant compte de l'ensemble des postes à temps partiel occupés par les salariés de la branche dans l'année ; (*) moyenne de la durée hebdomadaire de travail des salariés pondérée par la durée annuelle ; les moyennes simples et pondérées peuvent être affectées par des données extrêmes correspondant à des erreurs de déclaration des entreprises (non corrigées)

Lecture : s'agissant des salariés ayant occupé au moins un poste à temps partiel dans la branche de la restauration rapide (ICDD : 1501), un quart d'entre eux ont travaillé moins de 14,0 heures par semaine sur l'ensemble des postes à temps partiel qu'ils occupé dans la branche ; la moitié de ces salariés ont travaillé moins (resp. plus) de 20,0 heures sur l'ensemble des postes à temps partiel qu'ils occupé dans la branche ;

Graphique 32 : Distribution de la durée hebdomadaire moyenne de travail des salariés ayant occupé au moins un poste à temps partiel ou à temps complet (*) dans six branches fortement utilisatrices d'emplois à temps partiel, sur l'ensemble des postes occupés dans la branche en 2022



Source : Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS

Champ : les 6 branches professionnelles considérées, repérées par leur code ICC, sont les suivantes : aide et soins à domicile (IDCC : 2941), services à la personne (IDCC : 3127), propreté (IDCC : 3043), grande distribution (IDCC : 2216), restauration rapide (IDCC : 1501, Hôtels-Cafés-Restaurants (IDCC : 1979)

Notes : voir les notes du tableau précédent ; les données d'emploi concernent uniquement les emplois dits « ordinaires » (les postes d'apprentis, d'emplois aidés et stagiaires étant exclus) et les postes dont la durée est supérieure à 7 jours les postes à temps partiel sont repérés par la lettre « P », ceux à temps complet par la lettre « C » ; pour les salariés ayant occupé un poste dans la branche à temps partiel (resp. à temps complet), seuls les autres postes à temps partiel (resp. à temps complet) sont pris en compte dans le calcul ; ces graphiques en « boîte à moustaches » montrent la distribution des données en quartiles en mettant en exergue les données hors norme ; chaque rectangle s'étale horizontalement du 1^{er} quartile au 3^{ème} quartile en étant entrecoupé par la médiane (ligne épaisse) ; les lignes horizontales (appelées « moustaches ») qui s'étalent horizontalement à partir du rectangle indiquent la variabilité des données en dehors des quartiles inférieur et supérieur ; les points situés à l'extérieur de ces lignes peuvent être considérés comme des valeurs hors norme ; l'échelle a été contrainte avec une valeur maximale à 70 heures ; certaines valeurs extrêmes, reflétant des erreurs de déclarations, n'apparaissent pas sur ce graphique ;

Lecture : s'agissant des salariés ayant occupé au moins un poste à temps partiel dans la branche de la restauration rapide (IDCC : 1501), un quart d'entre eux ont travaillé moins de 14,0 heures par semaine sur l'ensemble des postes à temps partiel qu'ils occupés dans la branche ; la moitié de ces salariés ont travaillé moins (resp. plus) de 20,0 heures sur l'ensemble des postes à temps partiel qu'ils occupés dans la branche ;

La prise en compte des différents emplois occupés successivement ou le cas échéant en même temps est également importante pour estimer la durée de travail des salariés sur l'année.

En tenant compte des différents postes occupés dans l'année, la valeur médiane de la durée annuelle du travail des salariés, sur l'ensemble des postes salariés à temps partiel qu'ils ont occupé sur l'année, dans l'ensemble des branches du champ considéré, s'est établie à 534 heures en 2022 (tableau 56) – soit l'équivalent d'un mi-temps exercé sur l'année - contre une valeur médiane de la durée annuelle des postes de 368 heures seulement (Cf. *supra*).

S'agissant des six branches étudiées en particulier, celle de la propreté se distingue à la fois par la fréquence des situations de multi-activité (Cf. la partie 3.5 *supra*) et par l'importance de la rotation des contrats dans la branche (tableau 56). Après prise en compte de l'ensemble des postes occupés dans la branche dans l'année, la valeur médiane de la durée annuelle du travail des salariés de la branche s'est élevée à 357 heures en 2022, soit l'équivalent de 22 % d'un temps plein sur l'année (tableau 57). Pour un quart des salariés de la branche, cette durée s'est élevée 947 heures, soit l'équivalent de 59 % d'un temps plein sur l'année.

Tableau 56 : Nombre de postes différents occupés dans l'année pour les salariés relevant de 6 branches très utilisatrices de temps partiel 2022

	Pourcentage de salariés ayant occupé N postes du type donné (temps partiel ou temps complet) dans l'année, en %					
	N=1	N=2	N=3	N=4	N≥5	Total
Postes à temps partiel :						
Aide accompagnement soins et services à domicile (IDCC : 2941)	94,0	5,6	0,3	0,0	0,0	100,0
Services à la personne (entreprises) (IDCC : 3127)	89,4	9,4	1,1	0,2	0,1	100,0
Entreprises de propreté et services associés (IDCC 3043)	70,5	18,4	6,6	2,6	1,9	100,0
Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)	94,8	4,7	0,4	0,1	0,1	100,0
Restauration rapide (ICDD : 1501)	92,9	6,4	0,6	0,1	0,0	100,0
Hôtels Cafés Restaurants (ICDD : 1979)	90,8	7,7	1,1	0,3	0,2	100,0
Ensemble des branches du secteur marchand non agricole	80,1	13,7	3,4	1,2	1,7	100,0
Postes à temps complet :						
Aide accompagnement soins et services à domicile (IDCC : 2941)	95,2	4,6	0,2	0,0	0,0	100,0
Services à la personne (entreprises) (IDCC : 3127)	89,4	9,2	1,2	0,2	0,1	100,0
Entreprises de propreté et services associés (IDCC 3043)	89,6	9,2	1,1	0,1	0,0	100,0
Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)	93,9	5,6	0,5	0,1	0,0	100,0
Restauration rapide (ICDD : 1501)	91,6	7,3	0,9	0,1	0,0	100,0
Hôtels Cafés Restaurants (ICDD : 1979)	82,8	12,9	3,1	0,8	0,5	100,0
Ensemble des branches du secteur marchand non agricole	84,2	12,9	2,2	0,5	0,3	100,0

Source : *Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS et de la mission*

Champ : conventions collectives de branches ayant 5 000 salariés ou plus fin décembre 2022 gérées par le ministère chargé du travail, hors les branches agricoles (repérées dans la BTS par l'ensemble des « codes CRIS » hors W, X, Y) ; le total « Ensemble des branches » inclut toutes les conventions collectives de branches de ce champ y compris celles ayant moins de 5 000 salariés fin 2022 ;

Notes : voir les notes du tableau précédent ; les données d'emploi concernent uniquement les emplois dits « ordinaires » (les postes d'apprentis, d'emplois aidés et stagiaires étant exclus) et les postes dont la durée est supérieure à 7 jours ; les postes à temps partiel sont définis comme ceux indiqués à temps partiel dans la base, en lien avec la définition juridique du temps partiel ; ils n'incluent pas ceux associés à la modalité « non concerné » par les définitions précises des temps complet et partiel ;

Lecture : parmi les salariés ayant occupé au moins un poste à temps partiel dans la branche des entreprises de propreté et services associés au cours de l'année 2022, 18,4 % ont occupé un total de 2 postes à temps partiel dans cette branche

Tableau 57 : Durée annuelle de travail des salariés à temps partiel dans les 60 branches professionnelles où la part du temps partiel est la plus élevée fin décembre 2022

Idcc	Intitulé	Part des salariés à temps partiel au 31/12	Durée annuelle du travail des salariés, en heures						
			Moyenne simple de la durée annuelle des salariés	Moyenne de la durée annuelle des salariés pondérée (*)	Distribution de la durée annuelle des salariés				
					Décile 1	Quartile 1	Mediane	Quartile 3	Décile 9
2372	Entreprises de distribution directe	75,6	586	742	53	195	490	882	1 267
2941	Aide accompagnement soins et services à domicile	74,4	809	1 074	76	228	787	1 347	1 582
3043	Entreprises de propreté et services associés	69,5	594	1 102	33	93	357	947	1 519
3127	Services à la personne (entreprises)	67,2	492	797	30	82	270	812	1 328
3218	Enseignement privé non lucratif (EPNL)	58,3	662	954	30	104	478	1 203	1 548
1031	Associations Familles rurales	58,2	609	905	47	125	406	1 049	1 493
1501	Restauration rapide	57,3	431	731	53	117	270	623	1 094
1043	Gardiens concierges employés d'immeubles	54,8	696	1 310	48	125	432	1 154	1 716
1518	ECLAT (ex animation)	52,3	454	745	32	77	231	721	1 294
1147	Cabinets médicaux	50,1	677	927	67	159	495	1 156	1 550
1307	Exploitations cinématographiques	46,6	496	921	54	98	271	823	1 307
2511	Sport	45,9	422	649	37	88	240	613	1 122
2060	Cafétérias	42,3	559	930	63	141	331	916	1 465
1619	Cabinets dentaires	40,6	794	1 039	102	252	630	1 330	1 632
2683	Portage de presse	39,5	425	683	38	105	309	611	971
675	Succursales de vente au détail d'habillement	37,7	513	899	60	122	299	825	1 348
1996	Pharmacie d'officine	37,3	777	1 040	70	209	644	1 370	1 609
1261	Acteurs du lien social et familial	37,2	647	954	50	132	467	1 152	1 502
2691	Enseignement privé indépendant (hors contrat)	36,7	379	692	17	43	147	539	1 200
1875	Cabinets et cliniques vétérinaires	34,7	848	1 089	99	286	838	1 391	1 614
468	Succursales du commerce de détail en chaussure	33,2	532	955	59	117	294	868	1 454
1505	Commerce de détail alimentaire non spécialisé	30,1	516	857	60	127	319	804	1 314
3237	Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé	29,6	505	856	61	123	306	774	1 384
538	Manutention ferroviaire	28,8	649	1 046	62	146	437	1 120	1 560
2596	Coiffure	28,6	725	975	80	208	603	1 228	1 542
1504	Poissonnerie	28,5	463	848	40	96	240	724	1 272
733	Détailants en chaussure	28,4	668	1 020	70	167	481	1 149	1 522
897	Services de santé au travail interentreprises	28,4	1 063	1 207	204	607	1 240	1 495	1 638
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	28,2	658	1 013	76	169	445	1 134	1 569
1000	Cabinets d'avocats	28,2	780	1 022	90	208	676	1 355	1 612
1483	Commerce de détail habillement textiles	27,8	595	963	65	144	399	985	1 456
2219	Taxis	27,4	533	832	60	140	372	832	1 275
29	Hospitalisation à but non lucratif	26,9	831	1 098	100	278	852	1 365	1 568
1801	Assistance	26,7	922	1 131	220	416	1 065	1 318	1 458
1516	Organismes de formation	26,4	474	801	20	60	235	780	1 391
1285	Entreprises artistiques et culturelles	25,7	477	819	44	91	240	767	1 392
1790	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	25,0	377	662	42	91	222	523	990
1517	Commerces de détail non alimentaire	24,8	544	897	62	130	332	888	1 401
3032	Esthétique cosmétique parfumerie et enseignement	24,4	574	874	68	154	387	920	1 388
405	Éts médico-sociaux UNISSS	23,8	700	975	59	182	600	1 174	1 460
1978	Fleuristes et animaux familiers	23,4	657	975	69	169	515	1 092	1 463
3013	Librairie	23,3	655	981	74	160	462	1 148	1 490
992	Boucherie	23,2	542	850	56	130	347	882	1 336
2335	Agences générales d'assurances	23,1	905	1 102	104	266	973	1 456	1 624
1266	Restauration de collectivités	22,7	730	1 006	78	215	704	1 174	1 473
1621	Répartition pharmaceutique	22,5	726	1 026	80	190	543	1 309	1 606
843	Boulangeries pâtisseries artisanales	22,3	560	902	62	135	353	912	1 404
953	Charcuterie de détail	22,0	461	826	42	93	240	720	1 294
413	Éts pour personnes inadaptées	22,0	851	1 079	102	340	889	1 346	1 552
2156	Grands Magasins et magasins Populaires	21,6	641	945	74	158	435	1 113	1 517
1487	Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie	21,6	522	922	54	113	296	863	1 383
1286	Détailants de confiserie chocolaterie biscuiterie	21,3	445	837	48	100	230	670	1 248
2564	Vétérinaires praticiens salariés	21,3	759	1 051	91	229	617	1 285	1 581
3219	Branche des salariés en portage salarial	21,1	541	879	40	105	334	859	1 469
2336	Habitat et logements accompagnés	21,0	876	1 124	126	348	900	1 395	1 590
1979	Hôtels Cafés Restaurants	20,9	486	834	55	119	295	740	1 248
1351	Prévention et sécurité	20,6	535	888	45	114	345	830	1 337
759	Pompes funèbres	20,5	528	730	66	156	360	780	1 291
1267	Pâtisserie	19,0	469	814	49	108	266	719	1 285
1921	Huissiers de Justice	18,9	746	979	99	219	652	1 234	1 552
Ensemble des branches du secteur marchand non agricole		18,1	701	1 053	64	172	534	1 198	1 560

Source : Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS et de la mission

Champ : conventions collectives de branches ayant 5 000 salariés ou plus fin décembre 2022 gérées par le ministère chargé du travail, hors les branches agricoles (repérées dans la BTS par l'ensemble des « codes CRIS » hors W, X, Y) ; les données portent sur l'ensemble des activités économiques, à l'exception de celles des ménages en tant qu'employeurs et les activités extraterritoriales ; le total « Ensemble des branches » inclut toutes les conventions collectives de branches de ce champ y compris celles ayant moins de 5 000 salariés fin 2022 ;

Notes : voir les notes du tableau précédent ; les données d'emploi concernent uniquement les emplois dits « ordinaires » (les postes d'apprentis, d'emplois aidés et stagiaires étant exclus) et les postes dont la durée est supérieure à 7 jours ; les postes à temps partiel sont définis comme ceux indiqués à temps partiel dans la base, en lien avec la définition juridique du temps partiel ; ils n'incluent pas ceux associés à la modalité « non concerné » par les définitions précises des temps complet et partiel ; (*) moyenne calculée sur la base des données agrégées relatives à la durée annuelle de travail des postes à temps partiel occupés par les salariés

7 Les situations d'emploi à temps partiel sont plus ou moins durables et valorisantes dans les carrières selon les salariés, en lien pour partie avec la diversité des publics considérés

7.1 Un taux de passage à un an du temps partiel au temps complet plutôt bas et des trajectoires plus précaires pour les salariés à temps partiel contraint

La situation sur le marché du travail des personnes à temps partiel peut être facilement suivie dans une perspective de court terme à partir de l'enquête Emploi de l'Insee, dans la mesure où les personnes interrogées, de manière très détaillée, dans celle-ci, sont interrogées six trimestres de suite.

Une analyse de la DG Trésor, mobilisée dans le rapport annuel du groupe d'experts sur le SMIC et fondée sur les données de l'enquête Emploi de l'Insee pour 2018 et 2019, laisse à penser que le temps partiel n'est pas toujours une étape vers le temps complet et suggère qu'il pourrait exister des situations de « trappes » à temps partiel, en particulier lorsque celui-ci est contraint.

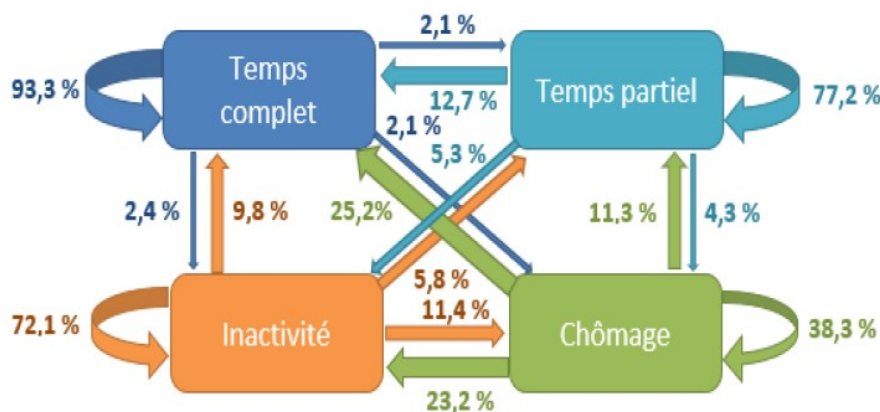
Cette analyse fait ressortir les principaux points suivants :

- Parmi les personnes âgées de 25 à 54 ans, qui occupaient un emploi à temps partiel à un instant donné en 2018, seules 12,7 % occupaient un emploi à temps plein un an après (graphique 33).
- 77,2 % des personnes âgées de 25 à 54 ans à temps partiel à un instant donné en 2018, l'étaient encore un an plus tard. Ce constat est à relier en partie à la forte proportion de salariés à temps partiel employés en CDI (Cf. la partie 4.2 *supra*). Par ailleurs, sur l'échantillon étudié, 9,6 % des personnes observées à temps partiel à un instant donné en 2018 n'avaient plus d'activité professionnelle un an après, une proportion deux fois plus élevée que parmi les personnes à temps plein.
- En outre, sur l'échantillon d'étude, la probabilité de passage à un temps plein un an après était plus élevée pour les personnes à temps partiel contraint¹²¹ que pour les autres personnes à temps partiel, la différence étant toutefois assez modeste (15,1 % contre 11,1 %). Par ailleurs, la probabilité d'être au chômage un an après était presque quatre fois plus importante pour les personnes à temps partiel contraint que pour les autres personnes à temps partiel (7,6 %, contre 2,1 %).
- Les temps partiels, en particulier les temps partiels contraints, étaient par ailleurs fréquents parmi les formes d'emploi qui entre-coupent deux périodes de chômage. En effet, 24,9 % des personnes âgées de 25 à 54 ans, au chômage un instant donné en 2018 et qui l'étaient encore un an après, mais avec au moins une période d'emploi entre ces deux dates, avaient

¹²¹ Au sens de la définition et selon la mesure qui prévalaient avant la rénovation de l'enquête Emploi en 2021 : les personnes à temps partiel étaient considérées à temps partiel « contraint », lorsqu'elles indiquaient comme raison principale de leur temps partiel une « impossibilité de travailler davantage dans (leur) emploi actuel ».

exercé au moins une activité à temps partiel. Ce temps partiel intermédiaire était contraint pour 68,3 % d'entre elles.

Graphique 33 : Probabilités de transition de statut d'activité des 25-54 ans entre 2018 et 2019, à un an d'intervalle



Source : *Calculs DG Trésor (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)*¹²²

Champ : personnes dont l'âge est compris entre 25 et 54 ans à un instant donné en 2018

Note : la somme des pourcentages de probabilités de transition à partir d'une situation donnée peut ne pas être égale à 100, dans les cas où l'état d'arrivée est « non-renseigné »

Lecture : parmi les personnes âgées de 25 à 54 ans au chômage à un instant donné en 2018, 38,3 % étaient toujours au chômage un an après, 23,2 % étaient devenues inactives, 25,2 % étaient en emploi à temps complet et 11,3 % à temps partiel

Une étude antérieure de l'Insee a également étudié, de manière plus approfondie, à partir des données de l'enquête Emploi, les caractéristiques de l'ensemble des salariés qui déclarent souhaiter travailler davantage et leur devenir sur le marché du travail à un horizon de 5 trimestres¹²³. Cette étude a notamment montré qu'une part conséquente des salariés à temps partiel qui souhaitent travailler davantage, parviennent à le faire à un horizon relativement court : selon cette étude, entre 2008 et 2011, 27 % des salariés à temps partiel souhaitant initialement travailler plus avaient augmenté au bout de cinq trimestres leur durée habituelle de travail¹²⁴, les deux tiers d'entre eux étant passés à temps complet¹²⁵.

La mission note que la part du temps partiel contraint et/ou du sous-emploi à temps partiel dépend notablement de la conjoncture économique et qu'il en est vraisemblablement de même du devenir à court terme des salariés concernés. Pour autant, elle estime souhaitable que de tels travaux, menés à partir de l'enquête Emploi, qui éclairent sur les trajectoires professionnelles à

¹²² Source : rapport annuel du groupe d'experts sur le SMIC de 2022 : (« Salaire minimum interprofessionnel de croissance - Rapport du groupe d'experts », décembre 2022).

¹²³ Mathilde Gaini et Augustin Vicard, « Les salariés qui souhaitent travailler davantage y parviennent-ils ? » France, Portrait social – Edition 2012, Insee Référence, décembre 2012

¹²⁴ Contre 18 % des salariés à temps partiel qui ne souhaitaient pas initialement augmenter leur durée du travail.

¹²⁵ Une étude plus ancienne de l'Insee avait analysé les caractéristiques des personnes souhaitant modifier leur temps de travail et les principales raisons invoquées : Hélène Thélot, « Aspirer à changer d'emploi ou à modifier son temps de travail » dans l'ouvrage *L'emploi, nouveaux enjeux* Édition 2008, Insee Références, novembre 2008.

court terme des salariés à temps partiel (à un horizon de 4 à 5 trimestres) soient régulièrement reproduits et diffusés par le service statistique public (Insee et DARES notamment)¹²⁶.

Par ailleurs, la mission a identifié des statistiques expérimentales d'Eurostat sur les probabilités de passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein d'un trimestre sur l'autre dans les pays de l'Union européenne, en distinguant le genre des personnes et plusieurs grandes catégories d'âge¹²⁷. Les indications fournies par Eurostat et la très grande variabilité de ces statistiques entre les pays suggèrent toutefois que la comparabilité de ces données entre les pays pose question.

L'appréciation des trajectoires professionnelles des salariés à temps partiel, dans une perspective plus longue, est plus délicate : elle doit reposer sur d'autres sources statistiques que l'enquête Emploi de l'Insee qui ne peuvent, pour la plupart, opérer une distinction entre les situations de temps partiel contraint et non contraint.

Certaines enquêtes statistiques collectent de l'information sur le parcours de vie passé des personnes tandis que d'autres, menées de manière récurrente, peuvent aussi, le cas échéant, éclairer sur les trajectoires professionnelles des personnes.

L'étude récente de la DARES précitée¹²⁸ fondée sur les résultats de l'enquête sur les conditions de travail de 2019 apporte ainsi des éléments d'éclairage intéressants sur les trajectoires professionnelles des salariés à temps partiel. Elle montre que les carrières des salariés à temps partiel sont plus fréquemment discontinues que les salariés à temps complet.

- Selon cette étude, 57 % des salariés à temps partiel en 2019 ont connu au moins une interruption du travail d'un an ou plus depuis la fin de leur formation initiale (contre 34 % des personnes à temps plein).
 - 39 % ont fait face à au moins un épisode de chômage d'un an ou plus (contre 25 %) et 8 % ont été confrontés à un problème de santé qui les a contraints à s'arrêter durant plus d'un an (contre 4 %). Enfin, 33 % ont interrompu leur carrière pour une autre raison que le chômage ou leur santé, par exemple s'occuper de leurs enfants, de leur famille ou reprendre des études (contre 15 % pour les salariés à temps plein).
- L'étude montre en outre que, connaître au moins un épisode de chômage au cours de la carrière est plus fréquent pour les salariés à temps partiel contraint¹²⁹ (54 %), pour ceux à

¹²⁶ L'Insee et la DARES diffusent chaque année des données sur les transitions des personnes entre les principaux états sur le marché du travail (emploi, chômage et inactivité) dans le cadre d'une fiche thématique sur « les transitions sur le marché du travail » dans leur ouvrage annuel sur l'emploi, le chômage et les revenus du travail. Cf. la dernière édition de cet ouvrage : *Emploi, chômage, revenus du travail – Edition 2024*, Insee Références, juillet 2024. Cette fiche n'éclaire toutefois pas sur les transitions concernant spécifiquement le temps partiel. La mission a pu par ailleurs prendre connaissance des premiers résultats d'un travail de recherche en cours sur les personnes qui souhaitent travailler davantage, mené également à partir de l'enquête Emploi : Naomi Cohen, Nicolas Ghio et Mattos Gilbert, « Wishing to work more : a story of labor constraints », document de travail, recherche menée dans le cadre des travaux de la « Chaire de sécurisation des parcours professionnels ».

¹²⁷ [Transitions sur le marché du travail - Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

¹²⁸ Mikael Beatriz et Louis Erb, « Temps partiel et conditions de travail : travailler moins pour travailler mieux ? », DARES Analyses N°34, mai 2024.

¹²⁹ Au sens d'une définition semblable à celle qui prévalait avant la rénovation de l'enquête Emploi en 2021.

temps partiel pour raison de santé (45 %) ou pour ceux qui sont en situation de cumul emploi-retraite (45 %).

- En outre, les personnes salariées à temps partiel contraint, tout comme celles, plus âgées, qui complètent leur revenu durant leur retraite, interrompent un peu plus souvent leur carrière pour des problèmes de santé que l'ensemble des personnes à temps partiel. Selon l'étude, il pourrait s'agir d'une conséquence des difficultés de leur parcours professionnel, ou inversement, il est possible que leurs problèmes de santé aient des répercussions sur les trajectoires professionnelles.

Naturellement, ces parcours professionnels différenciés des salariés à temps partiel et de ceux à temps partiel contraint tiennent vraisemblablement davantage à leurs caractéristiques propres qu'aux effets de leur passage dans un emploi à temps partiel, plus ou moins prolongé.

Une étude de la DARES de 2016-2017¹³⁰ fondée sur le panel de l'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP) de la DARES et de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) des ministères sanitaires et sociaux, portant sur un échantillon de personnes ayant été interrogées en 2006/2007 et en 2010 sur leurs histoires professionnelle, familiale et de santé, établit pour sa part une typologie des parcours des personnes à temps partiel en six grands types selon que le temps partiel est plus ou moins continu, tardif ou transitoire.

Une étude récente de la DARES¹³¹ (fondée sur le panel tiré des différentes éditions successives de la « Base Tous Salariés » de l'Insee) montre par ailleurs qu'une partie des salariés à temps partiel reste durablement parmi les salariés percevant les plus bas revenus salariaux. Selon cette étude, parmi les personnes restées salariées du privé entre 2011 et 2019, 46 % de celles qui étaient à bas revenu salarial en 2011 – au sens où elles faisaient partie des 20 % ayant les plus bas revenus salariaux pour la deuxième année consécutive – étaient encore dans une telle situation en 2019. En outre, 13 % sont restées dans une telle situation sur toute la période. Enfermées dans une trappe à bas revenus salariaux, sur des emplois mal rémunérés, ces personnes exerçaient en 2019 pour 86 % d'entre elles leur activité à temps partiel et 69 % avaient un salaire horaire inférieur à 1,3 SMIC.

7.2 Une diversité des trajectoires qui reflète des situations très variées parmi les salariés à temps partiel, avec certaines catégories très spécifiques

Les emplois à temps partiel recouvrent une diversité de situations d'emploi, selon leurs caractéristiques et celles des salariés qui les occupent (Cf. par exemple les typologies tirées de deux études de la DARES de 2020 et 2007 qui sont présentées dans l'encadré 3 de la partie 4.3 *supra*)

¹³⁰ Karine Briard, « L'essor du temps partiel au fil des générations : quelle incidence sur la première partie de carrière des femmes et des hommes ? » DARES Analyses N°33, mai 2017 ; et une version plus détaillée de celle-ci : Karine Briard, « Le temps partiel avant 40 ans : quels parcours, quels comportements d'activité ? » ; Document d'études de la DARES N°200, juillet 2016

¹³¹ Emmanuel Berger, « Dans le secteur privé, la moitié des salariés qui avaient un bas revenu salarial en 2011 sont dans la même situation 8 ans plus tard », dans la dernière édition de l'ouvrage annuel de l'Insee et la DARES : *Emploi, chômage, revenus du travail – Edition 2024*, Insee Références, juillet 2024

Les personnes identifiées comme salariés à temps partiel dans leur emploi principal par l'enquête Emploi de l'Insee, notamment ceux à temps partiel contraint, incluent certains publics particuliers qui sont dans une phase particulière de leurs parcours professionnels ou de vie et, dont certains font l'objet d'une prise en charge spécifique par les politiques publiques.

Parmi ceux-ci, sans viser à l'exhaustivité, la mission relève en particulier :

- Les demandeurs d'emploi en activité réduite,
- Les étudiants qui travaillent,
- Les bénéficiaires des congés parentaux en emploi,
- Les aidants,
- Les personnes en situation de handicap,
- Les personnes en cumul emploi-retraite et les bénéficiaires d'une retraite progressive.

7.2.1 Des demandeurs d'emploi en activité réduite fréquemment en emploi à temps partiel et pour partie en situation de « sous-emploi »

Chaque mois, une partie des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en fin de mois a exercé une activité réduite : ceux qui sont tenus de rechercher un emploi et qui ont exercé une activité réduite dite courte (de 78 heures ou moins sur le mois, catégorie B) et ceux qui sont tenus de rechercher un emploi et qui ont exercé une activité réduite dite longue (de plus de 78 heures sur le mois, catégorie C). Au quatrième trimestre 2023, on comptait 811 400 demandeurs d'emploi de catégorie B et 1 487 200 de catégorie C en France métropolitaine, soit un total de 2,3 millions de demandeurs d'emploi en activité réduite.

Une partie d'entre eux est comptabilisée parmi les personnes en emploi à temps partiel repérés par l'enquête Emploi de l'Insee, selon leur situation lors de la semaine de référence de l'enquête. La mission n'a pu, dans les délais impartis, disposer d'une estimation de cette part dernièrement. Une étude conjointe de l'Insee, de la DARES et de France Travail de 2019¹³², fondée sur un appariement entre les données de l'enquête Emploi et celles du « fichier historique des demandeurs d'emploi » de France Travail, a toutefois dressé les constats suivants :

- La part des demandeurs d'emploi en activité réduite qui sont considérés comme en emploi au sens du BIT est très élevée : de l'ordre de 87 % des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie B, C et E¹³³ en 2017 en France métropolitaine, étaient considérés comme en emploi dans le cadre de l'enquête Emploi¹³⁴.

¹³² Alexis Hameau, Sylvain Larrieu, Anis Marrakchi, Alexis Montaut, Christophe Dixte, Yohan Coder et Sophie Hamman, « Appariement entre l'enquête Emploi et le fichier historique de Pôle emploi sur la période 2012–2017 - Méthode et premiers résultats », Document d'études de la DARES N°233, juillet 2019.

¹³³ La catégorie E des demandeurs d'emploi regroupe ceux qui ne sont pas tenus de rechercher un emploi et qui sont en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise). Leur nombre était de 382 400 au 4^{ème} trimestre 2023.

¹³⁴ Cette estimation se fonde sur les personnes qui ont pu être appariées entre l'enquête Emploi et le fichier historique des demandeurs d'emploi de France Travail, le taux de couverture de l'appariement étant très élevé mais pas égal à 100 %.

- Une très grande majorité des demandeurs d'emploi en activité réduite courte occupaient des emplois à temps partiel et une part importante d'entre eux étaient en sous-emploi : 68 % des demandeurs d'emploi de catégorie B repérés en emploi par l'enquête Emploi étaient en emploi à temps partiel, tandis que 47 % étaient en sous-emploi.
- Une part notable des demandeurs d'emploi en activité réduite longue occupaient des emplois à temps partiel, avec de fréquentes situations de sous-emploi : 29 % des demandeurs d'emploi de catégorie C repérés en emploi par l'enquête Emploi étaient en emploi à temps partiel, tandis que 19 % étaient en sous-emploi.

Ces estimations suggèrent qu'une part notable des salariés à temps partiel est constituée de demandeurs d'emploi en activité réduite : un calcul simple fondé sur une extrapolation, par nature fragile, des estimations précédentes, suggère que le nombre de personnes à temps partiel se trouvant être des demandeurs d'emploi en activité réduite pourrait avoir été d'un ordre de grandeur de 950 000 à 1 million en France métropolitaine en 2023, soit près d'un cinquième des personnes en emploi (salarié ou non salarié) à temps partiel selon l'enquête Emploi de l'Insee (5 millions, dont 4,2 millions de salariés à temps partiel) .

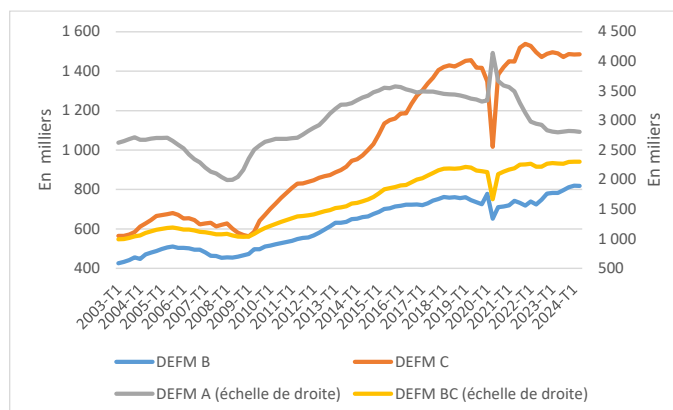
Le nombre de demandeurs d'emploi en activité réduite a augmenté très fortement au cours des 20 dernières années : +126 % de 2003 à 2023 (81 % et 160 % respectivement pour les catégories B et C) (graphique 34). L'augmentation s'est notamment avérée forte depuis 2013, en particulier pour l'activité réduite longue : 44 % entre le 4^{ème} trimestre 2013 et le 4^{ème} trimestre 2023 pour l'ensemble des catégories B et C (25 % pour la catégorie B et 57 % pour la catégorie C). Selon l'appréciation de la mission, cette hausse a dû freiner nettement le recul du temps partiel enregistré depuis 2017. Plusieurs études de la DARES¹³⁵ et l'Unédic¹³⁶ ont analysé la situation des demandeurs d'emploi en activité réduite et l'évolution récente de leur nombre¹³⁷.

¹³⁵ Gaëtan Guillermin, Kévin Savary et Rémi Monin, « Quelles explications possibles à la hausse du nombre de demandeurs d'emploi en activité ? », DARES Analyses N°43, juillet 2023 ; Pauline Gonthier, Klara Vinceneux, « Des demandeurs d'emploi qui travaillent : quelles sont les trajectoires des demandeurs d'emploi en activité réduite ? », DARES Analyses N°63, septembre 2017 ; Benoit Ourliac et Julie Rochut, « Quand les demandeurs d'emploi travaillent », DARES Analyses N°2, janvier 2013.

¹³⁶ Unédic, « Les allocataires qui travaillent – Volet 1 - Qui sont-ils ? Quelles sont leurs activités ? », mars 2019 ; Unédic, « Les allocataires qui travaillent – Volet 2 - Quelles sont leurs motivations à travailler tout en étant bénéficiaire de l'Assurance chômage ? Comment vivent-ils leur situation ? Se sentent-ils plutôt contraints ou libres de leurs choix ? », mai 2019 ; Unédic, « Les allocataires qui travaillent – Volet 3 - Quel accompagnement ? – Résultats de l'enquête 2018 ? », décembre 2019.

¹³⁷ Voir également l'étude antérieure suivante de France Travail : François Aventure, « Activités réduites : des pratiques variées mais souvent utiles pour s'insérer durablement dans l'emploi », Eclairages et Synthèses de Pole Emploi N°23, septembre 2016.

Graphique 34 : Nombre de demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en activité réduite (catégories B et C), 2005-2024



Source : France Travail-DARES (STMT)

Champ : France métropolitaine, demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en fin de mois, moyennes trimestrielles, données cvs-cjo

Lecture : en France métropolitaine, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à France Travail exerçant une activité réduite courte (catégorie B) s'est établi 816 600 au 2^{ème} trimestre 2024

L'enquête conjointe de la DARES et de France Travail menée chaque année auprès d'un échantillon de sortants des listes de France Travail¹³⁸ éclaire plus généralement sur la place des emplois à temps partiel dans le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi - au-delà des emplois à temps partiel occupés par des demandeurs d'emploi en activité réduite qui demeurent sur les listes de France Travail.

Les dernières éditions de cette enquête font notamment ressortir les points suivants¹³⁹ :

- Parmi les personnes sorties en emploi des listes de France Travail en septembre 2022, 79 % étaient en emploi et 21 % occupaient alors un emploi à temps partiel¹⁴⁰, un chiffre qui a très légèrement diminué depuis 2020 ;
- A la sortie des listes, les femmes se trouvaient être deux fois plus souvent en emploi à temps partiel que les hommes (29 % contre 14 %).
- Parmi les personnes occupant un emploi à temps partiel à la sortie des listes, 43 % s'estimaient à temps partiel « subi », 21 % en temps partiel « insuffisant »¹⁴¹ et 36 % à temps partiel « choisi ».

¹³⁸ Cette enquête est menée chaque année auprès d'un échantillon de demandeurs d'emploi sortant de catégories A, B, C, susceptibles d'avoir repris un emploi. Plus précisément, sont interrogées les personnes qui ont déclaré avoir repris un emploi, celles qui sont sorties à la suite d'un défaut d'actualisation ou d'une radiation et celles dont le motif de sortie est imprécis (autres arrêts de recherche d'emploi ou autres cas). L'interrogation a lieu entre deux et trois mois après la sortie des catégories A, B, C.

¹³⁹ Augustin Baron, Valentin Cocuau et Christel Poujouly, « Les demandeurs d'emploi de catégories A, B, C sortant des listes de France Travail (ex-Pôle emploi) en septembre 2022 », DARES Résultats N°5 (publication conjointe avec France Travail), janvier 2024.

¹⁴⁰ Le temps partiel étant défini ici comme un emploi à moins de 35 heures par semaine.

¹⁴¹ Au sens où la personne aimerait travailler davantage, mais ne souhaite pas de temps plein.

- Il apparaît enfin que la part du temps partiel « subi » parmi les reprises d'emploi à temps partiel s'est nettement réduite entre 2020 et 2022.

Au-delà de ces constats, la mission relève que les modalités de prise en charge des demandeurs d'emploi par l'assurance-chômage, l'efficacité du service public de l'emploi et les politiques actives sur le marché du travail sont de nature à affecter grandement les évolutions du nombre de demandeurs d'emploi en activité réduite.

7.2.2 D'autres publics spécifiques parmi les salariés à temps partiel, peu concernés par le temps partiel contraint *stricto sensu*

Parmi les autres publics particuliers, les personnes en situation de handicap méritent une attention particulière.

Selon une étude de la DARES de 2023 fondée sur l'enquête Emploi de l'Insee¹⁴² :

- Le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans disposant d'une reconnaissance administrative de handicap et vivant dans un ménage ordinaire s'élevait à 2,9 millions de personnes en 2022.
- 38 % d'entre elles, soit 1,1 millions de personnes, étaient en emploi, et 33 % de celles-ci travaillaient à temps partiel, fréquemment avec des quotités de travail limitées : 47 % d'entre elles faisaient un mi-temps ou moins et seules 21 % faisaient au moins 80 % d'un temps plein.
- Les deux tiers d'entre elles (67 %) déclaraient être à temps partiel principalement pour raisons de santé ou de handicap.

Une autre étude très récente de la DARES précitée portant sur les salariés à temps partiel à partir de son enquête sur les conditions de travail de 2019 (Cf. les parties 4.3 et 7.1 *supra*)¹⁴³ fait apparaître que les salariés à temps partiel ont deux fois plus souvent un handicap reconnu ou en cours de reconnaissance que les personnes salariées à temps plein (10 % contre 5 % en 2019). Une moitié des salariés à temps partiel qui déclarent l'être pour raison de santé sont dans cette situation. Mais c'est également le cas de 11 % de ceux à temps partiel contraint - au sens où ils déclarent être principalement à temps partiel parce qu'ils n'ont pas la possibilité d'augmenter leur durée du travail dans leur emploi actuel¹⁴⁴.

Comme relevé dans la partie 2.1 *supra*, au-delà des catégorisations statistiques, la mission note qu'une partie probablement bien plus grande de ces salariés en situation de handicap vivent leur temps partiel comme une contrainte.

S'agissant des « aidants » - qui n'ont pas vocation, pour la plupart, à faire partie de la catégorie des personnes à temps partiel contraint (selon la définition statistique usuelle) - selon une étude

¹⁴² Marc Collet, « Le taux de chômage des personnes reconnues handicapées recule nettement entre 2015 et 2022 », DARES Focus N°55, octobre 2023.

¹⁴³ Mikael Beatriz et Louis Erb, « Temps partiel et conditions de travail : travailler moins pour travailler mieux ? », DARES Analyses N°34, mai 2024.

¹⁴⁴ Cette définition étant semblable à celle qui prévalait avant la rénovation de l'enquête Emploi en 2021.

récente de la DREES¹⁴⁵, 9,3 millions de personnes déclaraient apporter une aide régulière à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie en 2021. Cette aide peut prendre la forme d'une aide aux activités de la vie quotidienne, d'un soutien moral ou, pour les adultes, d'un soutien financier. Près d'une personne sur quatre de 55 à moins de 65 ans se déclare proche aidant. La part de ces derniers augmente avec l'âge jusqu'aux alentours de 60 ans, puis tend à décroître ensuite. Les femmes déclarent plus souvent apporter une aide régulière dans les activités de la vie quotidienne ou un soutien moral, alors que les hommes apportent plus souvent une aide financière.

La mission n'a identifié que très peu d'études d'ensemble portant spécifiquement sur la situation sur le marché du travail des aidants. Une étude de la DARES de 2017¹⁴⁶ a analysé la situation des aidants sur la base de données assez anciennes émanant de l'enquête Handicap Santé de la DREES de 2008 et d'un panel issu des enquêtes Santé et Itinéraire professionnel (SIP) 2006 et 2010 de la DARES et de la DREES. Cette étude fait notamment ressortir que les aidants travaillent moins souvent que le reste de la population et sont plus souvent à temps partiel.

- Selon les données de 2008 mobilisées, parmi l'ensemble des personnes de 20 à 59 ans, trois quarts étaient en emploi, dont une sur six à temps partiel, alors que seuls deux tiers des aidants travaillaient, dont un quart à temps partiel. Parmi les aidants inactifs, 8 % déclaraient l'être en raison de leur activité d'aide.
- En particulier, les femmes aidantes étaient moins nombreuses à travailler : alors que six aidantes sur dix ne travaillaient pas, elles étaient aussi davantage à temps partiel : une aidante en emploi sur trois contre moins de trois femmes sur dix.
- Les aidants qui travaillaient offraient en moyenne un nombre d'heures d'aide moins élevé. Ainsi, 12 % d'entre eux aidaient plus de 20 heures par semaine, contre 18 % des aidants qui ne travaillaient pas.
- En moyenne, les femmes qui aidaient un proche y accordaient plus de temps que les hommes. Elles représentaient plus de sept aidants sur dix consacrant plus de 20 heures par semaine à aider et près des deux tiers de ceux y consacrant plus de 6 heures. Pour un même nombre d'heures d'aide, les femmes étaient aussi significativement moins souvent en emploi que les hommes.

Une recherche récente fondées sur les données de la même enquête de 2008 a analysé de manière plus approfondie les effets du temps partiel sur la conciliation des temps sociaux des aidants¹⁴⁷. Cette étude suggère que le passage à temps partiel contribue à augmenter le temps d'aide de manière plus que proportionnelle au temps libéré sur le marché du travail. Cet accroissement du temps d'aide serait positif à la fois pour les personnes fragiles, qui peuvent disposer ainsi d'un accompagnement plus important, mais aussi pour les aidants, qui seraient moins nombreux à

¹⁴⁵ Thomas Blavet, « 9,3 millions de personnes déclarent apporter une aide régulière à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie en 2021 », DREES Etudes et Résultats N°1255, février 2023.

¹⁴⁶ Karine Briard, « Aider un proche : quels liens avec l'activité professionnelle ? » DARES Analyses N°81, décembre 2017.

¹⁴⁷ Anaïs Cheneau, « Effets du temps partiel sur la conciliation des temps sociaux des aidants », Economie & Prévision N°2019/2 (N°16)

déclarer manquer de temps pour réaliser l'aide ou à devoir s'absenter du travail à cause de l'aide par rapport aux aidants à temps plein.

Une étude de la DREES de 2020¹⁴⁸ apporte en outre des éléments d'éclairage sur la situation en termes des parents d'enfant handicapé, bénéficiaires de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH). Cette étude fondée sur des données de 2016-2017 montre qu'il est très fréquent qu'au moins l'un des parents ne travaille pas, le plus souvent la mère. Ainsi, les mères d'enfant handicapé déclarent 2,5 fois plus souvent que les autres mères être inactives pour s'occuper d'un enfant ou d'une personne dépendante. Par ailleurs, quand elles travaillent, elles sont plus souvent à temps partiel (42 % contre 31 %).

S'agissant des bénéficiaires de congés parentaux, la mission a identifié une étude de la CNAF¹⁴⁹ sur la situation et l'organisation familiale et professionnelle des familles prestataires de la Prestation partagée d'éducation de l'Enfant (PreParE)¹⁵⁰ - qui s'est substituée au Complément de libre choix (Clca) depuis 2015. Cette étude s'est fondée sur une enquête auprès des familles ayant accueilli un enfant en 2015 et ne bénéficiant plus de la PreParE en janvier 2018. Pour les enfants nés en 2015, 55 000 familles ont bénéficié de la PreParE à taux plein et 59 000 à taux partiel. L'étude montre que l'offre de travail des bénéficiaires de la PreParE se réduit fortement après sa perception, dans des proportions toutefois nettement plus importantes pour les bénéficiaires de la PreParE à temps plein que pour ceux de la PreParE à temps partiel.

- Les trois quarts des bénéficiaires à taux partiel pour une quotité travaillée entre 51 et 80 % d'un taux plein occupaient un emploi à temps plein avant la naissance de l'enfant. Ils ont ainsi réduit leur activité pour élever leur enfant. À l'issue de la PreParE, 39 % d'entre eux ont repris une activité à temps plein et 51 % étaient à temps partiel pour une quotité d'au moins 80 %.
- Les bénéficiaires à temps partiel (8 % au total) pour une activité inférieure ou égale au mi-temps ont pour la plupart réduit leur activité professionnelle au moment de la PreParE (91 % d'entre eux). En revanche, à l'issue de la prestation, seulement un tiers de ces bénéficiaires ont repris une activité à temps plein, 17 % ont poursuivi leur activité à temps partiel pour une quotité inférieure au mi-temps et 47 % des familles ont repris un emploi à temps partiel supérieur au mi-temps.
- L'analyse des parcours individuels des bénéficiaires à taux partiel a permis en outre de mettre en avant des grandes catégories de trajectoires professionnelles pour les membres des familles bénéficiaires de la prestation.

¹⁴⁸ Guillemette Buisson et Gabriel De La Rosa, « Parents d'enfant handicapé : davantage de familles monoparentales, une situation moins favorable sur le marché du travail et des niveaux de vie plus faibles », DREES Etudes & Résultats N°1169, novembre 2020.

¹⁴⁹ Claire Laporte, « Les sortants de la Prepare » : retour à l'emploi et mode de conciliation familiale », l'essentiel de la CNAF N°186-2010, mai 2019

¹⁵⁰ La PreParE est versée aux familles avec un enfant de moins de 3 ans (n'ayant accueilli un nouvel enfant depuis janvier 2015), dont l'un des parents au moins a cessé son activité professionnelle ou travaille à temps partiel (80 % d'un temps complet au maximum). Il est perçu par le parent concerné s'il vérifie les conditions d'activité antérieures requises, à savoir justifier de huit trimestres de cotisations vieillesse dans les deux ans (si un enfant à charge), dans les quatre ans (si deux enfants à charge, ou cinq ans (si au moins trois enfants à charge). Son montant est forfaitaire et dépend uniquement de la quotité travaillée : 0 % (taux plein), 50 % ou moins / 51-80 % (taux partiel)

La mission a outre identifié un rapport de l'IGAS d'évaluation du congé parental et de la PreParE¹⁵¹ et un rapport établi par des chercheurs pour le compte du Haut Conseil à la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA) et France Stratégie sur l'impact de la PreParE sur l'activité, les revenus et les modes de garde¹⁵².

S'agissant des personnes cumulant emploi et retraite – qui n'ont pas a priori vocation à être considérée à temps partiel contraint - la mission relève en particulier les points suivants :

- Selon les estimations de la DREES¹⁵³, fondées sur les résultats de l'enquête Emploi, le nombre de retraités de 55 ans ou plus déclarant exercer une activité professionnelle tout en percevant une pension de retraite s'élevait à 503 000 en France hors Mayotte en moyenne en 2021. Il a augmenté de 10 % entre 2014 et 2021. Parmi ceux-ci, près de 70 % travaillaient à temps partiel le plus souvent sur la base de quotité de travail limitées (40 % faisaient moins qu'un mi-temps) ; la part du temps partiel restait un peu plus forte pour les femmes que pour les hommes (76 % contre 64 %)¹⁵⁴.
- Parmi les personnes cumulant une retraite et un emploi, le nombre de personnes bénéficiant d'une retraite progressive se limitait à 23 000 fin 2021, à la suite d'une fortement augmentation de 2015 à 2020¹⁵⁵.

7.3 Le fort effet des maternités sur la prédominance du temps partiel féminin et plus largement sur les écarts de revenus salariaux entre les femmes et les hommes

Si les femmes qui déclarent travailler à temps partiel principalement pour s'occuper des enfants ou d'un proche n'appartiennent pas à la catégorie statistique des salariés à temps partiel contraint, il n'en demeure pas moins qu'une partie, vraisemblablement importante, d'entre elles vivent cette situation comme « subie ».

¹⁵¹ Geneviève Auzel, Eric Rance et Frédéric Remay, « Mission d'évaluation du congé parental et de la prestation d'éducation partagé de l'Enfant (PreParE) », Rapport de l'IGAS N°2018-124R, avril 2019.

¹⁵² Mathile Guergoat-Larivière, Mathieu Narcy, Florent Sari, « L'impact de la PreParE sur l'activité, les revenus et les modes de garde », Rapport pour le HCFEA et France Stratégie, avril 2023.

¹⁵³ Voir la fiche thématique « Le profil des assurés cumulant emploi et retraite » de la dernière édition de l'ouvrage annuel de la DREES : *Les retraités et les retraites – Edition 2023*, juin 2023.

¹⁵⁴ Les deux études suivantes très récentes de l'Insee et la DARES apportent également des éléments d'éclairage sur l'emploi des seniors et notamment les situations de cumul d'activité et de retraite : Eliette Castelain, Aurélie Delaporte, Nathan Rémila, « La situation des seniors sur le marché du travail en 2023 », dans l'ouvrage *Emploi, chômage, revenus du travail – Edition 2024*, Insee Références, juillet 2024 ; Sonia Makhzoum, « Les seniors sur le marché du travail en 2023 », DARES résultats N°55, septembre 2024. Voir également l'étude suivante de la DARES : Claire Létroublon, « Les seniors au travail - La durée du travail est-elle plus faible à l'approche de la retraite ? », DARES Analyses N°50, août 2017.

¹⁵⁵ Voir la fiche thématique « Les dispositifs de cumul d'une activité avec une retraite » de l'ouvrage de la DREES précité. Une étude très récente de la CNAV présente une analyse plus approfondie des caractéristiques des bénéficiaires du dispositif de la retraite progressive et des raisons du faible recours à celui-ci : Carole El Khoury, « La retraite progressive, un dispositif peu utilisé : entre potentiel d'assurés éligibles et non recours », Les Cahiers de la CNAV N°18, février 2024.

Comme souligné dans la partie 5.1, la prédominance des femmes parmi les salariés à temps partiel explique une part notable des écarts de revenus salariaux qui persistent entre les femmes et les hommes.

L'écart de revenu salarial moyen qui persiste en 2022 (19 980 euros annuels pour les femmes, contre 26 110 euros pour les hommes, soit un écart de 23,5 %) s'explique en effet :

- Par un volume de travail annuel moyen des femmes inférieur de 10,1 % à celui des hommes, traduisant le fait que les femmes sont moins fréquemment en emploi que les hommes en cours d'année et le fait qu'elles occupent plus fréquemment des emplois à temps partiel, d'une part ;
- Ainsi que par un salaire moyen des femmes en équivalent emploi à temps plein (EQTP) inférieur à celui des hommes de 14,9 %, d'autre part¹⁵⁶.

La prédominance des femmes parmi les salariés à temps partiel résulte du maintien d'un partage très inégal des charges familiales entre les femmes et les hommes, notamment pour les mères de famille (Cf. la partie 1.2.3 *supra*). Les principales études disponibles montrent à cet égard que l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle repose toujours fortement sur les mères¹⁵⁷.

Alors que différentes explications ont été avancées au niveau international pour expliquer le maintien d'écarts de salaires élevés entre les femmes et les hommes, malgré l'élévation relative du niveau de diplôme des femmes, tels les choix d'orientation scolaire et certaines normes sociales qui contribueraient à maintenir une inégale répartition des femmes et des hommes selon les professions et les secteurs¹⁵⁸, en poussant les femmes vers des métiers moins rémunérateurs, les principaux travaux de recherche récents suggèrent que les inégalités salariales se construisent au fil du temps et que les maternités jouent un rôle important dans le maintien des écarts de rémunérations salariales entre les femmes et les hommes, à la fois en terme de participation au marché du travail, de niveau de salaire et de temps de travail¹⁵⁹.

¹⁵⁶ Voir la publication de l'Insee suivante : Fanny Godet, « Ecart de salaire entre femmes et hommes en 2022 » Insee Focus N°320, mars 2024.

¹⁵⁷ Voir en particulier les deux études suivantes : Litti Esteban, « L'articulation entre vies familiale et professionnelle repose toujours fortement sur les mères », DREES Etudes et Résultats N° 1298, mars 2024 ; Clara Champagne, Arianne Pailhé et Anne Solaz, « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », Economie et Statistique N°478-479-480, octobre 2015.

¹⁵⁸ Les deux études suivantes de la DARES ont documenté cette inégale répartition des femmes et des hommes selon les métiers (fréquemment qualifiée de « ségrégation professionnelle ») et son évolution dans le temps : Claude Minni, « Femmes et hommes sur le marché du travail - Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents », DARES Analyses N°17, mars 2015 ; Julie Argouarc'h et Oana Calavrezo, « La répartition des hommes et des femmes par métiers - Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », DARES Analyses N°79, décembre 2013. Voir également la recherche suivante qui analyse les liens entre le temps partiel et cette « ségrégation professionnelle » : Karine Briard, « Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ? », Travail et Emploi, N°161 – 2020, mars 2021.

¹⁵⁹ Voir notamment les deux études récentes suivantes fondées sur une approche de type « analyse d'évènement » (« event study ») qui portent respectivement sur la situation du Danemark et un ensemble de six pays : « Children and gender inequality : Evidence from Denmark », American Economic Journal - Applied Economics 2019, 11(4), octobre 2019 ; Henrik Kleven, Camille Landais, Johanna Posch, Andreas Steinhauer et Josef Zweimüller, « Child penalties across countries : evidence and explanations », AEA Papers and Proceedings, 2019, mai 2019 ; voir également l'étude de « survey » plus ancienne suivante : Marianne

Dans le cas français, une recherche récente¹⁶⁰ montre ainsi que l'arrivée d'un premier enfant se traduit par une pénalité durable en termes de rémunération salariale pour les femmes : cinq ans après la naissance, les mères salariées du secteur privé auraient en moyenne des revenus salariaux inférieurs de plus de 30 % par rapport à ce qui se serait produit sans cette arrivée, cette « pénalité liée à la parentalité » (« child penalty »), tenant à la fois à un taux d'emploi en moyenne inférieur, ainsi qu'à un salaire horaire moyen plus bas et à une durée moyenne de travail dans l'année (pour celles qui travaillent) également plus basse (de près de 15 %). L'étude montre en outre que cette pénalisation liée à parentalité est plus forte en moyenne pour les mères dont le salaire se trouve dans le bas de la distribution des salaires.

Ces recherches suggèrent *prima facie* un rôle très important des politiques familiales (offre suffisante de modes de garde d'enfants financièrement abordables, congés parentaux bien structurés) dans la réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, et notamment dans le sens d'une réduction de la surreprésentation des femmes parmi les salariés à temps partiel. Des travaux de recherche récents, menés sur d'autres pays que la France, suggèrent toutefois que les politiques familiales pourraient, dans certains cas, avoir un impact plus limité qu'envisagé dans la réduction à moyen long terme des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, et l'importance de jouer sur d'autres leviers, notamment liés aux normes sociales¹⁶¹.

7.4 Des mécanismes qui permettent de limiter les différences de retraites entre les salariés à temps partiel et ceux à temps complet, de manière différenciée selon les situations des salariés du secteur privé

Des périodes travaillées à temps partiel au cours de la carrière, avec des revenus salariaux mécaniquement plus faibles qu'à poste équivalent à temps plein, peuvent se traduire par un montant de pension lui aussi plus faible au moment de la retraite. Il convient en outre de noter que l'écart peut être accentué dans le cas où les salariés à temps partiel subissent une « pénalité salariale » en termes de salaire horaire (Cf. la partie 5.3 *supra*).

Bertrand, « New Perspectives on Gender », Handbook of Labor Economics, Volume 4B, par David Card et Orley Ashenfelter, Amsterdam, Elsevier.

¹⁶⁰ Dominique Meurs et Pierre Pora, « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités », Economie et Statistique, N° 510-511-512, décembre 2019.

¹⁶¹ Voir en particulier les deux articles suivant : Henrik Kleven, Camille Landais, Johanna Posch, Andreas Steinhauer, et Josef Zweimüller, "Do family policies reduce gender inequality? Evidence from 60 years of policy experimentation", American Economic Journal: Economic Policy 2024, 16(2), mai 2024 ; Alison Andrew, Oriana Bandiera, Monica Costa Dias et Camille Landais, « Women and men at work », Oxford Open Economics, Volume 3, Issue Supplement_1, Juillet 2024.

Conformément aux objectifs qui lui sont fixés¹⁶², le système de retraite français prévoit plusieurs dispositifs spécifiques qui visent à prendre en compte certains « trous de carrière » – c’est-à-dire certaines situations de privation involontaire d’emploi, par exemple liées au chômage ou à la maladie – en atténuant leur impact potentiellement négatif sur le montant de pension au moment de la retraite. Ces dispositifs de solidarité constituent une composante majeure du système de retraite français¹⁶³ et contribuent à ce que le système de retraite réduise nettement les inégalités de revenus entre les retraités par rapport aux inégalités de revenus d’activité en cours de carrière.

Une étude conjointe du Conseil d’orientation des retraites (COR) et de la DREES a analysé de manière approfondie les effets du temps partiel sur la retraite des salariés du secteur privé et du secteur public¹⁶⁴. Dans un premier temps, cette étude a analysé de façon qualitative, les modalités de prise en compte du temps partiel dans les formules de calcul des retraites, ainsi que les dispositions spécifiques qui permettent d’en atténuer l’impact négatif sur le montant des pensions dans les régimes de salariés du privé et dans ceux de la fonction publique. Dans un second temps, elle a présenté une quantification de l’impact du temps partiel sur les taux de remplacement du montant des pensions, à partir de simulations sur quelques carrières types.

L’étude a notamment mis en exergue les principaux mécanismes permettant d’atténuer l’effet négatif du temps partiel (lié à une moindre durée du travail), voire de les neutraliser dans les régimes de base. Il s’agit notamment, pour le régime général et les régimes alignés, des règles de validation de trimestres, de celles de calcul du salaire annuel moyen, et du minimum contributif¹⁶⁵. En outre, les périodes de temps partiel faisant suite à la naissance d’un enfant font l’objet d’une prise en compte spécifique dans le calcul de la retraite des salariés du secteur privé comme du public.

¹⁶² Le II de l’article L111-2-1 du code de la sécurité sociale inclut notamment les dispositions suivantes :

« Le système de retraite par répartition assure aux retraités le versement de pensions en rapport avec les revenus qu’ils ont tirés de leur activité.

Les assurés bénéficient d’un traitement équitable au regard de la durée de la retraite comme du montant de leur pension, quels que soient leur sexe, leurs activités et parcours professionnels passés, leur espérance de vie en bonne santé, les régimes dont ils relèvent et la génération à laquelle ils appartiennent.

La Nation assigne également au système de retraite par répartition un objectif de solidarité entre les générations et au sein de chaque génération, notamment par l’égalité entre les femmes et les hommes, par la prise en compte des périodes éventuelles de privation involontaire d’emploi, totale ou partielle, et par la garantie d’un niveau de vie satisfaisant pour tous les retraités. Elle se fixe pour objectifs, à l’horizon 2050, la suppression de l’écart entre le montant des pensions perçues par les femmes et celui des pensions perçues par les hommes et, à l’horizon 2037, sa réduction de moitié par rapport à l’écart constaté en 2023. ».

¹⁶³ Selon un rapport du COR de juin 2019, parmi les 268,9 Md€ de prestations de droit direct versées par le système de retraite en 2016, 20,4% était attribuable aux dispositifs de solidarité (hors le minimum vieillesse – qui n’est pas une prestation de retraite au sens strict – et les pensions de retraite anticipée pour invalidité versées aux moins de 62 ans dans les régimes spéciaux). Voir le chapitre 5 de ce rapport : *Évolutions et perspectives des retraites en France - Rapport annuel du COR*, juin 2019.

¹⁶⁴ Patrick Aubert, Corentin Plouhinec, Emmanuelle Prouet, « Les effets du temps partiel sur la retraite des salariés du privé et du public - Impact sur les taux de remplacement : une analyse par cas types », Dossier de la DREES Solidarité et Santé N°65, juillet 2015.

¹⁶⁵ Voir la fiche sur « Les bénéficiaires d’un minimum de pension » du dernier ouvrage annuel de la DREES sur les retraites pour une présentation du minimum contributif et des modifications de celui-ci portées par la réforme des retraites de 2023 : *Les retraités et les retraites - Edition 2023*, juin 2023. Voir également la fiche du dossier « Eclairage » intitulée « Les minima de pension et leurs évolutions récentes » du rapport de la Commission des comptes de la sécurité sociale suivant : *Les comptes de la Sécurité sociale – résultats 2020 – Prévisions 2021*, juin 2021.

Les simulations réalisées sur la base de carrières types montrent que l'impact de périodes à temps partiel peut varier fortement, notamment selon l'emplacement du temps partiel dans la carrière ou le niveau de salaire : selon ces simulations, pour les cas types étudiés, dix années travaillées à mi-temps peuvent ainsi diminuer le taux de remplacement de 1,9 % à 13,5 %. Les simulations réalisées montrent à l'inverse que l'impact de périodes à temps partiel est relativement homogène pour les fonctionnaires : ainsi, selon celles-ci, dix années travaillées à mi-temps diminuent en général le taux de remplacement d'environ 12 %.

8 La France se distingue en Europe par un recours au temps partiel relativement modeste, une durée hebdomadaire de travail élevée et une part de sous-emploi importante

Cette partie présente un ensemble de données issues d'Eurostat qui permettent d'apprécier la situation et les principales caractéristiques de l'emploi à temps partiel en France au regard de celles des autres pays de l'Union européenne (UE).

8.1 Une part du temps partiel en France intermédiaire parmi les pays de l'Union européenne, mais nettement moins élevée que pour ceux de la zone euro pris dans leur ensemble

Les comparaisons internationales relatives au développement du temps partiel sont réputées fragiles : du fait des différences dans les législations et les pratiques nationales (Cf. l'annexe X sur les aspects internationaux), la notion de temps partiel ne fait pas l'objet d'une définition harmonisée par les instituts statistiques des différents pays ; en outre, les données mobilisées sont issues d'enquêtes statistiques auprès des ménages et se fondent généralement sur une auto-évaluation par les personnes de leur propre situation ce qui peut conduire à des biais déclaratifs¹⁶⁶.

Dans ce contexte, les données harmonisées d'Eurostat pour les pays de l'Union européenne, issues de son système d'enquêtes sur la force de travail (Labor Force Survey, LFS) fournissent des données relatives au temps partiel pour lesquelles la comparabilité semble très largement assurée, en particulier depuis l'entrée en application d'un nouveau règlement statistique cadre au sein de l'UE en 2021 (encadré 6).

¹⁶⁶ Voir le tableau 4 du document suivant de l'OCDE qui présente les définitions du temps partiel retenues par les instituts statistiques des différents pays membres : OCDE, « Labour force statistics in OECD countries – Sources, coverage and definitions », juin 2023.

(http://www.oecd.org/els/employmentpoliciesanddata/LFSNOTES_SOURCES.pdf) ;

Voir également l'encadré 3 de l'article suivant : Olivia Montel, « Stratégie pour l'emploi de l'OCDE : la France dans une position moins défavorable qu'avec le seul taux d'emploi », de l'édition 2020 de l'ouvrage annuel de l'Insee et la DARES sur l'emploi, le chômage et les revenus du travail : *Emploi, chômage, revenus du travail – Edition 2020*, Insee Références, juillet 2020.

Ces données révèlent que le développement de l'emploi à temps partiel est très variable selon les pays de l'UE¹⁶⁷.

Le temps partiel est comparativement plus développé dans les pays du Nord de l'Europe et, à l'inverse, limité dans la plupart des pays du Sud et très limité dans la plupart des pays d'Europe centrale ayant rejoint l'UE plus récemment (graphique 35).

- En 2023, la part du temps partiel (dans l'emploi principal) parmi les personnes en emploi (salarié et non salarié) s'élève à 24,3 % en Belgique, 26,5 % au Danemark, 30,2 % en Allemagne, 30,9 % en Autriche et jusqu'à 43,7 % aux Pays-Bas¹⁶⁸.
- Elle se limite à l'inverse à 13,3 % en Espagne, 8,2 % au Portugal et 7,5 % en Grèce et à des niveaux plus bas ou bien plus bas, en Pologne, Hongrie, Croatie, Slovaquie, Roumanie et Bulgarie.

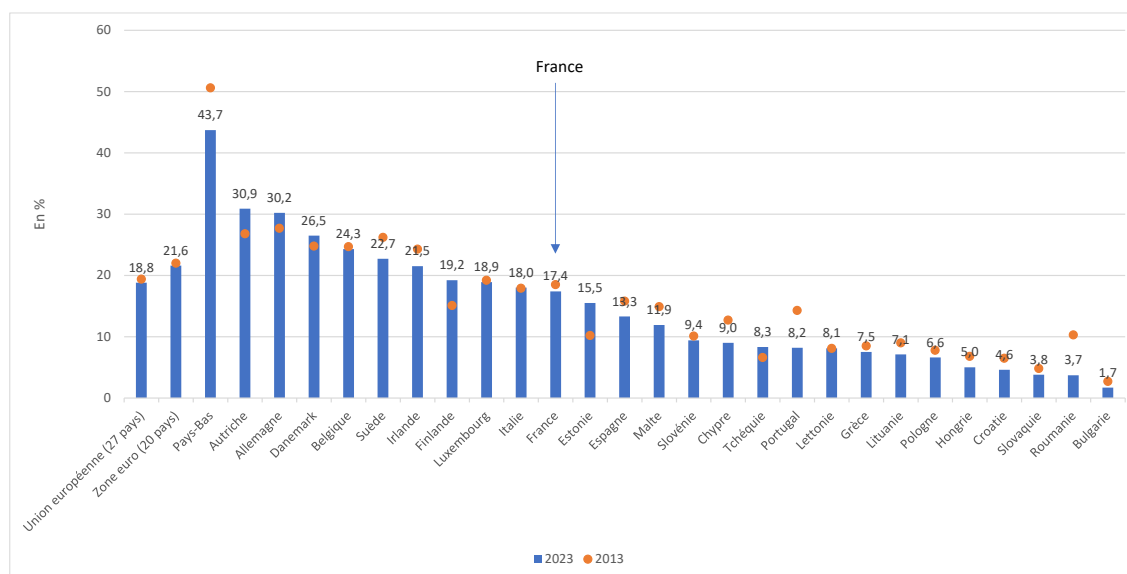
Le développement du temps en partiel en France apparaît ainsi intermédiaire parmi les pays de l'Union européenne : à 17,4 % en 2023, la part du temps partiel en France apparaît un peu inférieure à celle de l'UE (à 27 pays) prise dans son ensemble, mais inférieure de 4 points à celle des pays de la zone euro pris dans leur ensemble (18,8 % et 21,6 % respectivement).

¹⁶⁷ Voir également la publication statistique suivante d'Eurostat : "Part-time and full-time employment – statistics", Statistics Explained, mai 2023.

[Part-time and full-time employment - statistics - Statistics Explained \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

¹⁶⁸ Il est à noter que la définition retenue pour la mesure du temps partiel aux Pays-Bas diffère de celle retenue dans le cadre européen fixé par Eurostat (encadré 3).

Graphique 35 : Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi dans les pays de l'Union européenne en 2023 et en 2013, en %



Source : Eurostat (à partir des enquêtes sur les forces de travail 2023 et 2013), données extraites par la mission à partir de la source « Ifsa_eppga » le 3 septembre 2024

Champ : personnes de 15 ans et plus en emploi (salariées et non salariées)

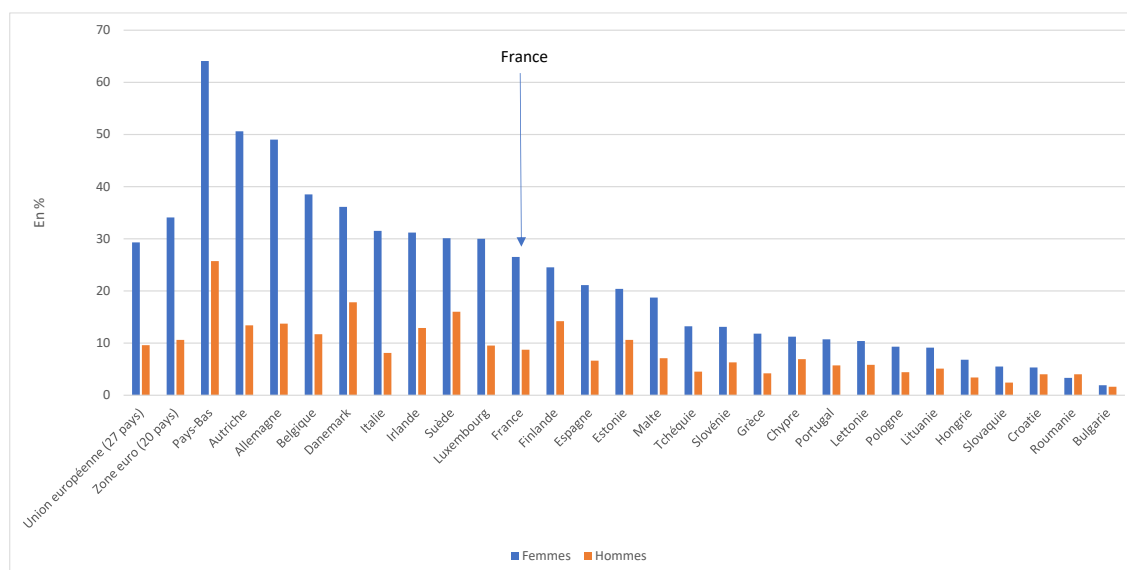
Note : les comparaisons de données entre pays pour une même année doivent être interprétées avec précaution compte tenu de certaines définitions différentes retenues dans certains pays ; les données apparentes d'évolution dans le temps (entre 2013 et 2023) doivent être considérées avec beaucoup de prudence, compte tenu de ruptures statistiques résultant de changements de concepts et de méthodes de mesure intervenus dans de nombreux pays sur la période, telles celles consécutives aux évolutions de l'enquête Emploi de l'Insee en 2014 et 2021 en France

Lecture : en 2023, 17,4 % des personnes en emploi sont à temps partiel (dans leur emploi principal) en France, contre 18,8 % dans l'ensemble des pays de l'Union européenne (constituée de 27 pays depuis 2020) et 21,6 % dans la zone euro (constituée de 20 pays depuis 2023)

Dans la quasi-totalité des pays, à l'exception de ceux où le temps partiel est très peu développé, le temps partiel concerne beaucoup plus fréquemment les femmes que les hommes.

Alors que le temps partiel concerne un quart des femmes en emploi en France en 2023, il concerne près d'une femme sur quatre en Belgique, la moitié des femmes en Allemagne et en Autriche et jusqu'à deux tiers des femmes en emploi aux Pays-Bas (graphique 36).

Graphique 36 : Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi des femmes et des hommes dans les pays de l'Union européenne en 2023, en %



Source : Eurostat (à partir des enquêtes sur les forces de travail 2023), données extraites par la mission à partir de la source « lfsa_eppga » le 3 septembre 2024

Champ : personnes de 15 ans et plus en emploi (salariées et non salariées)

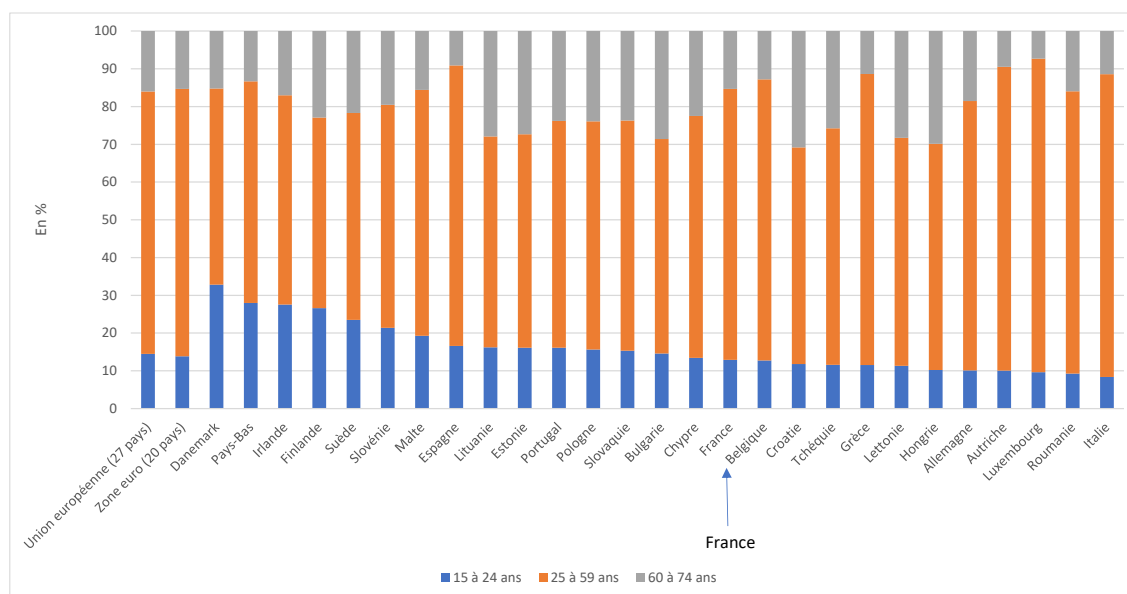
Note : les comparaisons de données entre pays doivent être interprétées avec précaution compte tenu de certaines définitions différentes retenues dans certains pays

Lecture : en 2023, 26,5 % des femmes en emploi sont à temps partiel (dans leur emploi principal) en France, contre 29,3 % dans l'ensemble des pays de l'Union européenne (constituée de 27 pays depuis 2020) et 34,1 % dans la zone euro (constituée de 20 pays depuis 2023)

La structure par âge des salariés à temps partiel varie sensiblement selon les pays de l'Union européenne.

Alors que la part des jeunes de 15 à 24 ans parmi les personnes à temps partiel se limite à 12,9 % en France en 2023, la part des jeunes dans le temps partiel est nettement plus élevée dans la plupart des pays du Nord de l'Europe, à l'exception notable de l'Allemagne : 23,5 % en Suède, 26,6 % en Finlande, 27,5 % Irlande, 28,0 % Pays-Bas et s'élève jusqu'à 32,8 % au Danemark (graphique 37). Cette situation s'explique pour partie par le développement du travail pendant les études dans ces pays.

Graphique 37 : Structure par âge des personnes en emploi à temps partiel dans les pays de l'Union européenne en 2023, en %



Source : Eurostat (à partir des enquêtes sur les forces de travail 2023), données extraites par la mission à partir de la source « lfsa_epgaed » le 3 septembre 2024, calculs mission

Champ : personnes de 15 à 74 ans en emploi (salariées et non salariées) à temps partiel

Note : les comparaisons de données entre pays doivent être interprétées avec précaution compte tenu de certaines définitions différentes retenues dans certains pays

Lecture : en 2023, dans l'ensemble de l'Union européenne, 14,5 % des personnes de 15 à 74 ans en emploi à temps partiel (dans leur emploi principal) sont âgées de 15 et 24 ans, 69,5 % sont âgées de 25 à 59 ans et 16,0 % sont âgées de 60 à 74 ans

Encadré 6 : La mesure de l'emploi et de l'emploi à temps partiel dans l'Union européenne à partir du système d'enquêtes sur la « force de travail »

1. Généralités sur le système d'enquêtes sur la « force de travail » et la comparabilité entre pays et dans le temps des données qui en sont issues

Le système d'enquêtes sur la « force de travail » dans l'Union européenne (EFT-UE) (« European Union - Labour Force Survey » - EU-LFS), constitue un ensemble d'enquêtes qui visent à informer d'une manière harmonisée sur la situation et les tendances du marché du travail dans les pays de l'Union européenne. Ces enquêtes menées auprès des ménages dans l'ensemble des pays de l'UE sont conçues et mises en œuvre dans un cadre commun déterminé et suivi au niveau européen, sous l'égide d'Eurostat.

Les instituts nationaux de statistique des différents pays mènent les enquêtes et sont chargés de sélectionner l'échantillon, préparer les questionnaires, réaliser les entretiens directs avec les ménages et transmettre les résultats à Eurostat. Eurostat met ensuite à disposition des données comparables d'un pays à l'autre au niveau européen : en s'appuyant sur des définitions et concepts communs ; en respectant les orientations de l'Organisation internationale du travail ; en utilisant des nomenclatures communes et en compilant une série de caractéristiques identiques dans chaque pays.

L'enquête Emploi conçue et mise en œuvre par l'Insee est la déclinaison de l'enquête « force de travail » en France.

Le cœur de la collecte des données de l'EFT-UE couvre les thèmes suivants : les caractéristiques de la personne et du ménage, la participation au marché du travail, le niveau d'instruction et les antécédents scolaires, la durée du travail, la biographie professionnelle et l'expérience professionnelle antérieure, les conditions de travail, y compris le temps de travail et les dispositions relatives au temps de travail, la participation à l'éducation et à la formation, l'état de santé et le handicap, le revenu, la consommation et les éléments de richesse.

L'EFT-UE est fondée sur la législation européenne depuis 1973. Les principaux actes juridiques, actuellement en vigueur, sont le règlement (UE) 2019/1700 établissant un cadre commun pour les statistiques sociales européennes (règlement-cadre « Integrated European Social Statistics » (IESS))¹⁶⁹, le règlement délégué (UE) 2020/256 de la Commission établissant une planification glissante pluriannuelle, le règlement d'exécution (UE) 2019/2181 de la Commission concernant les éléments communs à plusieurs ensembles de données et le règlement d'exécution (UE) 2019/2240 de la Commission, qui précise les règles de mise en œuvre, les éléments techniques et le contenu de l'EFT-UE.

Ce cadre commun fixe un certain nombre de contraintes, mais laisse aussi aux pays une marge de liberté pour la mise en œuvre de l'enquête.

Ainsi, qu'il s'agisse du règlement qui prévalait jusqu'en 2020 (règlement (UE) 577/1998 du 9 mars 1998) ou du règlement cadre actuel (règlement (UE) 2019/1700), en vigueur depuis 2021, les informations que l'enquête doit collecter sont définies au niveau européen. De même, ce règlement impose certains principes méthodologiques, qu'ils soient relatifs à l'échantillon (comme le fait d'avoir un échantillon rotatif, uniformément réparti sur l'ensemble de l'année et de taille suffisante, via des exigences en termes de précision des indicateurs), ou aux traitements aval (en imposant par exemple que l'enquête soit calée sur des marges de population au niveau régional). Enfin, en limitant par exemple à cinq semaines la durée maximale de collecte, le règlement encadre certains aspects du protocole.

D'autres aspects de l'enquête sont en revanche laissés à la discrétion des pays. Il en va ainsi du fait d'avoir un échantillon d'individus ou de logements ou du mode de collecte ; les pays sont ainsi libres de recourir à des modes de collecte intermédiés par un enquêteur (par téléphone ou en face-à-face) ou non (par internet ou sur papier).

Ainsi, si la comparabilité entre pays des données associées aux principaux indicateurs du marché du travail est jugée élevée par Eurostat¹⁷⁰, selon les informations collectées par la mission, le degré de comparabilité entre pays des données pour certains autres indicateurs peut être plus faible, du fait de choix particuliers dans les définitions précises ou dans les modalités de mise en œuvre de l'enquête dans certains pays. C'est par exemple le cas des données relatives à la durée effective du travail sur la semaine (et en conséquence *a fortiori* l'année)¹⁷¹.

Par ailleurs, les enquêtes menées dans chaque pays font l'objet d'évolutions régulières, à la suite des évolutions de la réglementation européenne, comme l'adoption du règlement cadre actuel (IESS) - en vigueur depuis 2021 - qui a traduit une évolution importante du système d'enquêtes EFT-UE dans le sens d'une plus grande harmonisation des données entre pays - d'une part, et pour d'autres raisons, d'autre part. Ces évolutions peuvent donner lieu à des ruptures statistiques pour certains indicateurs.

¹⁶⁹ Règlement (UE) 2019/1700 du Parlement européen et du Conseil du 10 octobre 2019 établissant un cadre commun pour des statistiques européennes relatives aux personnes et aux ménages fondées sur des données au niveau individuel collectées à partir d'échantillons, modifiant les règlements (CE) no 808/2004, (CE) no 452/2008 et (CE) no 1338/2008 du Parlement européen et du Conseil, et abrogeant le règlement (CE) no 1177/2003 du Parlement européen et du Conseil et le règlement (CE) no 577/98 du Conseil

¹⁷⁰ [Employment and unemployment \(Labour force survey\) \(employ\) \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

¹⁷¹ Körner T., Wolff L., « La fragile comparabilité des durées de travail en France et en Allemagne », Insee Analyses n° 26, juin 2016 ; Claire Létroublon et Sandra Zilloniz, « Comparaisons européennes des durées du travail : illustration pour huit pays », Document d'études de la DARES N°220, juin 2018.

Les données détaillées diffusées par Eurostat (« LFS detailed survey results series ») s'appuient sur les données d'enquêtes fournies par les instituts nationaux de statistiques, sans que celles-ci ne fassent l'objet de retraitements spécifiques (données brutes). Dans le cadre de ses diffusions de données, en fonction des informations dont elle dispose, Eurostat s'efforce ainsi d'indiquer quand certaines données produites par un pays s'écartent du cadre commun et peuvent présenter des problèmes de comparabilité avec les autres pays, et/ou lorsque la cohérence dans le temps n'est pas assurée du fait d'une rupture statistique découlant d'une évolution de l'enquête dans le pays considéré. Pour certains indicateurs clé (« main indicators »), en petit nombre, Eurostat diffuse des données censées avoir été corrigées des ruptures, en s'appuyant sur des informations fournies par les instituts nationaux de statistique.

2. La mesure de l'emploi à temps partiel par le système d'enquêtes sur la « force de travail »

Les données sur l'emploi à temps partiel collectées à partir des enquêtes sur la « force de travail » portent sur l'emploi principal de la personne enquêtée qui travaille. La distinction entre temps plein et temps partiel est fondée sur la perception par le répondant des heures habituellement travaillées dans son emploi principal.

Jusqu'en 2020, les définitions du temps partiel n'étaient pas parfaitement harmonisées entre les enquêtes des différents pays de l'UE¹⁷² :

- La plupart des pays (dont la France, la Belgique, le Danemark, l'Allemagne, l'Espagne et le Royaume-Uni, l'Italie, le Portugal) retenaient déjà la définition de la 81^{ème} conférence internationale du travail (1994), selon laquelle un travailleur est à temps partiel lorsque, dans son emploi principal, lorsqu'il travaille moins qu'une personne à temps complet occupant le même type d'emploi dans la même unité productive, ou à défaut, dans le même secteur d'activité. Certains pays mentionnaient explicitement un temps de travail à temps complet tel que défini par des conventions collectives ou par le droit du travail (Italie, Portugal).
- D'autres pays définissaient le temps partiel par un seuil de quotité horaire (35 heures pour la Suède, les Pays-Bas).
- Enfin, certains pays, n'avaient pas de définition précise et s'en remettaient exclusivement à l'auto-perception (Finlande).

L'adoption du nouveau règlement cadre (IESS) de 2019 et des autres textes associés, entrés en application en 2021, a permis de progresser vers une plus grande harmonisation des données issues des enquêtes LFS en général et de celles relatives au temps partiel en particulier.

Depuis l'adoption du nouveau cadre, la distinction entre temps complet et temps partiel doit reposer sur une auto-évaluation de sa situation par la personne enquêtée, sur la base du nombre d'heures habituellement travaillées dans son emploi principal. Une personne occupant un emploi à temps partiel est supposée travailler moins qu'un travailleur à temps plein comparable ayant un emploi dans la même profession et dans la même organisation (« unité locale »). Pour les personnes qui ne peuvent pas comparer les heures de travail parce que, par exemple, elles travaillent seules, la référence est le groupe de personnes qui travaillent dans la même profession et le même secteur d'activité dans le même pays¹⁷³.

¹⁷² Voir l'encadré 3 de l'étude suivante : Olivia Montel, « Stratégie pour l'emploi de l'OCDE : la France dans une position moins défavorable qu'avec le seul taux d'emploi », de l'édition 2020 de l'ouvrage annuel de l'Insee et la DARES sur l'emploi, le chômage et les revenus du travail : *Emploi, chômage, revenus du travail – Edition 2020*, Insee Références, juillet 2020.

¹⁷³ Eurostat, « EU Labor force survey – Explanatory notes to be applied from 2021Q1 onwards », juillet 2021 ; [EU-LFS+Explanatory+notes+from+Q1+2021+onwards.pdf \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1&code=sdg_8_8_10&plugin=1)

Selon Eurostat, depuis 2021, les données produites par les différents pays s'appuient sur cette définition, avec toutefois des exceptions qui demeurent pour certains pays, parmi lesquels principalement les Pays-Bas et l'Islande où une limite de 35 heures est appliquée, ainsi que la Suède où une limite est appliquée aux travailleurs indépendants et la Norvège où les personnes qui travaillent entre 32 et 36 heures sont invitées à déterminer s'il s'agit d'un poste à temps plein ou à temps partiel¹⁷⁴.

Les informations collectées par la mission l'amènent par ailleurs à considérer que la comparabilité des données d'emploi à temps partiel, selon les raisons principales du temps partiel invoquées par les personnes enquêtées, n'est pas assurée entre les principaux pays de l'UE, notamment entre l'Allemagne et la France (Cf. la partie 8.4 du texte *infra*).

Source : Eurostat¹⁷⁵, Insee¹⁷⁶, mission

8.2 Des évolutions récentes de la part des emplois à temps partiel dans les pays européens difficiles à apprécier à partir des données d'Eurostat, mais semble-t-il assez variables selon les pays

Les variations récentes du recours au temps partiel dans les différents pays européens sont difficiles à apprécier à partir des données diffusées par Eurostat, du fait des ruptures statistiques induites par les évolutions des modalités de mise en œuvre des enquêtes dans les différents pays de l'UE, telles les rénovations de l'enquête Emploi de l'Insee intervenues en 2013 et 2023 en France (encadré 6) et l'élargissement de son champ géographique aux DOM en 2014 (encadré 1).

Les données détaillées (brutes) diffusées par Eurostat font ainsi apparaître une rupture statistique importante pour les Pays-Bas en 2021 (graphique 38). De manière quelque peu étonnante, les données dites « ajustées » diffusées par Eurostat (parmi ses « principaux indicateurs »), censées corrigées ces ruptures statistiques sur la base d'informations fournies par les instituts statistiques nationaux, font également apparaître certaines ruptures, en particulier pour l'Allemagne en 2020 (graphique 39).

La mission n'a pas été en mesure d'expertiser davantage cette question dans les délais impartis. Elle observe toutefois que les différentes données diffusées par Eurostat semblent refléter des évolutions variables selon les pays au cours de la dernière décennie.

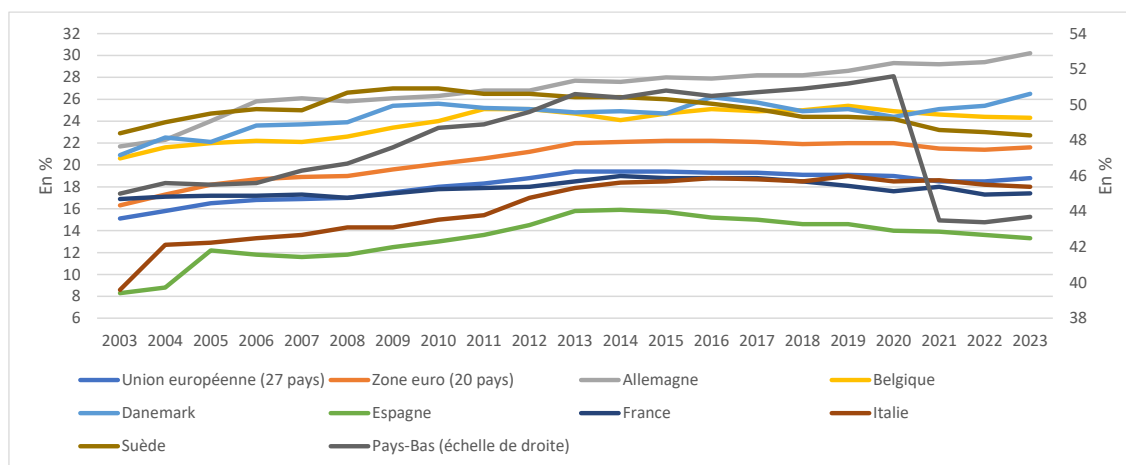
¹⁷⁴ Eurostat, "Part-time and full-time employment – statistics", Statistics Explained, mai 2023.

[Part-time and full-time employment - statistics - Statistics Explained \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

¹⁷⁵ Voir notamment le jeu de publications documentaires suivant sur le site Internet d'Eurostat : « EU Labour force survey – Statistics Explained », août 2023 ; [EU labour force survey - Statistics Explained \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

¹⁷⁶ Insee, « Enquête Emploi enquête sur l'emploi, le chômage et l'inactivité – Méthodologie – Version d'août 2023 » ; https://www.insee.fr/fr/metadonnees/source/fichier/EEC_note_methodologique_aout_2023.pdf

Graphique 38 : Evolution apparente dans le temps de la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi dans l'Union européenne et certains pays membres de celle-ci de 2003 à 2023, données brutes, en %



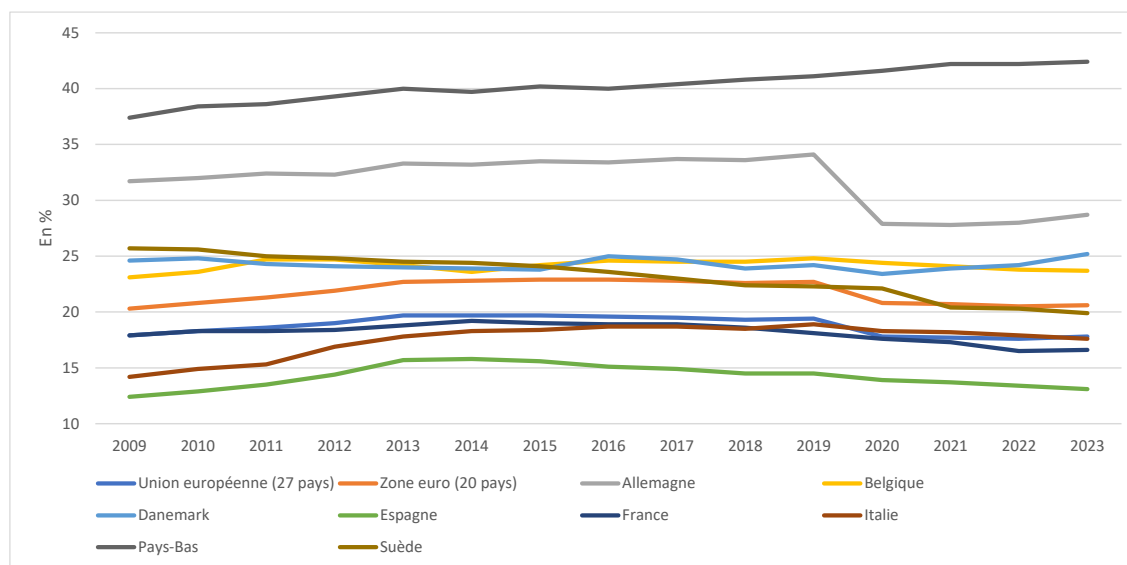
Source : Eurostat (à partir des enquêtes sur les forces de travail 2023 et 2013), données extraites par la mission à partir de la source « lfsa_eppga » le 3 septembre 2024

Champ : personnes de 15 ans et plus en emploi (salariées et non salariées)

Note : les comparaisons de données entre pays pour une même année doivent être interprétées avec précaution compte tenu de certaines définitions différentes retenues dans certains pays ; les données apparentes d'évolution dans le temps (entre 2013 et 2023) doivent être considérées avec beaucoup de prudence, compte tenu de ruptures statistiques résultant de changements de concepts et de méthodes de mesure intervenus dans de nombreux pays sur la période, telles celles consécutives aux évolutions de l'enquête Emploi de l'Insee en 2013 et 2021 en France, ou celle très apparente sur le graphique pour les Pays-Bas en 2021

Lecture : en 2023, 17,4 % des personnes en emploi sont à temps partiel (dans leur emploi principal) en France, contre 18,8 % dans l'ensemble des pays de l'Union européenne (constituée de 27 pays depuis 2020) et 21,6 % dans la zone euro (constituée de 20 pays depuis 2023)

Graphique 39 : Evolution dans le temps de la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi des personnes de 15 à 64 ans dans l'Union européenne et certains pays membres de celle-ci de 2009 à 2023, données « ajustées », en %



Source : Eurostat (à partir des enquêtes sur les forces de travail de 2009 à 2013), données extraites par la mission à partir de la source « lfsi_pt_a » le 3 septembre 2024

Champ : personnes de 15 à 64 ans en emploi (salariées et non salariées)

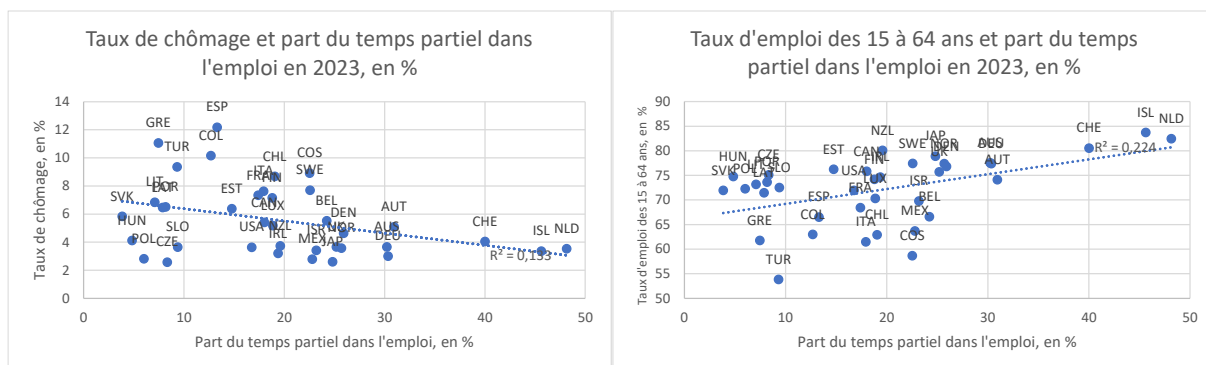
Note : les comparaisons de données entre pays pour une même année doivent être interprétées avec précaution compte tenu de certaines définitions différentes retenues dans certains pays ; ce graphique est fondée sur des données « ajustées » par Eurostat (sur la base d'informations fournies par les agences statistiques des différents pays) en vue d'éliminer les ruptures statistiques induites par les évolutions des enquêtes mises en œuvre dans les différents pays sur la période ; les informations fournies par Eurostat indiquent toutefois que ces séries de données « ajustées » demeurent affectées par des ruptures statistiques pour certains pays ; il convient donc d'interpréter avec une grande prudence les évolutions dans le temps des indicateurs représentés dans ce graphique ; les données présentées pour l'Allemagne semblent notamment être affectées par une rupture statistique importante entre 2019 et 2020 qui se reflète également dans les évolutions des indicateurs pour l'ensemble de l'Union européenne et la zone euro

Lecture : en 2023, 17,8 % des personnes en emploi de 15 à 64 ans sont à temps partiel (dans leur emploi principal) dans l'ensemble de l'Union européenne (constituée de 27 pays depuis 2020), contre 20,6 % pour l'ensemble de la zone euro (constituée de 20 pays depuis 2023)

Outre l'analyse de la situation de la France parmi celles des autres pays de l'Union européenne et ses évolutions récentes, comme d'autres études antérieures¹⁷⁷, la mission relève par ailleurs qu'au niveau international, le temps partiel apparaît en moyenne plus développé dans les pays qui bénéficient d'un taux de chômage comparativement bas et d'un taux d'emploi comparativement élevé (graphiques 40 et 41). Les corrélations observées en moyenne sur des périodes relativement longues, telles la période 2014-2023 qui dépasse celle d'un cycle économique usuel (graphique 41), montrent à cet égard que les corrélations observées une année donnée ne tiennent pas principalement aux effets sur les variables en question (part du taux partiel dans l'emploi, d'une part, taux de chômage et taux d'emploi d'autre part) des écarts de conjoncture entre les différents pays.

¹⁷⁷ Cf. par exemple le chapitre 4 des Perspectives de l'emploi de l'OCDE de 2010 (« Le travail à temps partiel : une bonne option »).

Graphique 40 : Indicateurs de performance globale du marché du travail et développement du temps partiel dans les pays de l'OCDE en 2023

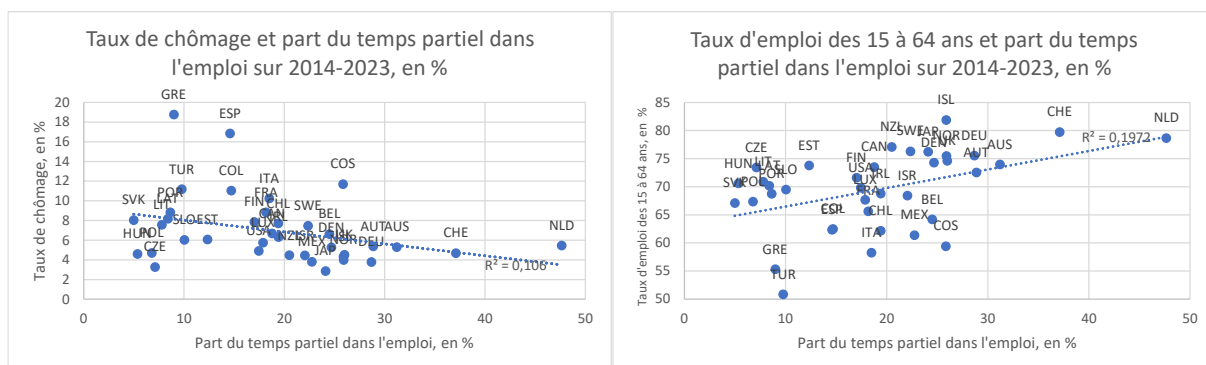


Source : OCDE, calculs mission

Champ : pays membres de l'OCDE (hors la Corée du Sud) personnes de 15 à 74 ans en emploi (salariées et non salariées) à temps partiel

Note : la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi repose sur la définition nationale de l'emploi à temps partiel ; les droites qui figurent sur les graphiques sont des droites de régression linéaire ; le coefficient R^2 représente le coefficient de détermination linéaire

Graphique 41 : Indicateurs de performance globale du marché du travail et développement du temps partiel dans les pays de l'OCDE en moyenne sur la période 2014-2023



Source : OCDE, calculs mission

Champ : pays membres de l'OCDE (hors la Corée du Sud) personnes de 15 à 74 ans en emploi (salariées et non salariées) à temps partiel

Note : la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi repose sur la définition nationale de l'emploi à temps partiel ; les droites qui figurent sur les graphiques sont des droites de régression linéaire ; le coefficient R^2 représente le coefficient de détermination linéaire

8.3 Une durée hebdomadaire habituelle moyenne du travail à temps partiel en France nettement plus élevée que la moyenne européenne

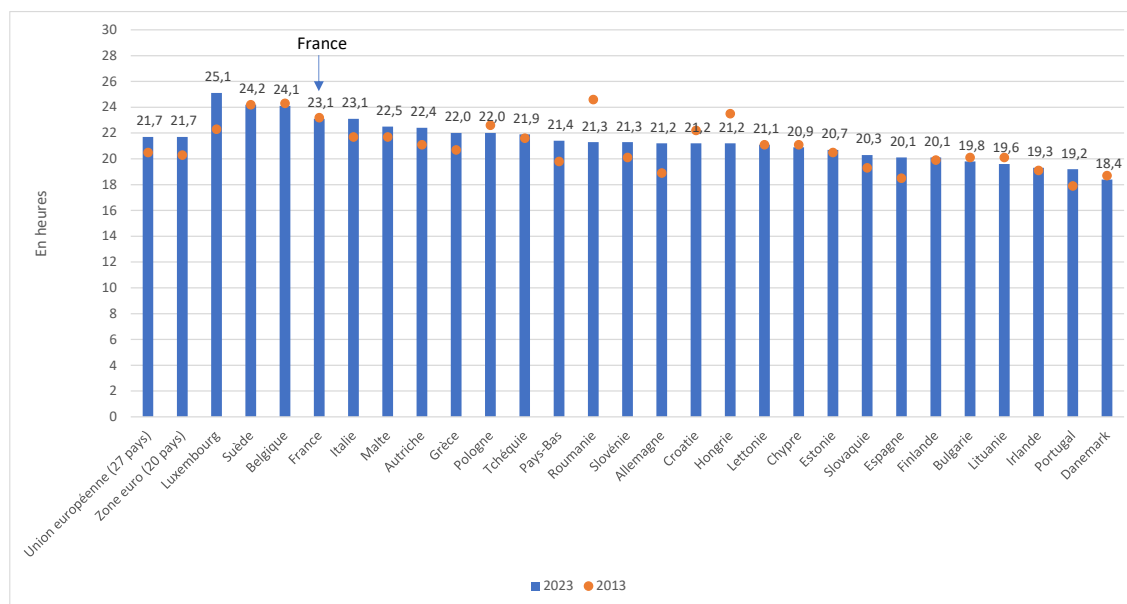
Les données d'Eurostat sur la durée hebdomadaire de travail pour les personnes en emploi à temps partiel montrent que la France se distingue par une durée hebdomadaire habituelle moyenne de travail des personnes en emploi à temps partiel parmi les plus élevées en Europe :

23,1 heures en 2023, contre 21,7 heures dans l'ensemble des pays de l'Union européenne et dans ceux de la zone euro¹⁷⁸.

Parmi les pays où le recours au temps partiel est comparativement élevé, le Danemark se distingue pour sa part par une durée hebdomadaire moyenne de travail très basse.

Les constats sont proches pour la durée hebdomadaire effective moyenne de travail pour laquelle la comparabilité des données entre pays semble moins bien assurée (encadré 6).

Graphique 42 : Durée hebdomadaire habituelle des salariés à temps partiel dans leur emploi principal dans les pays de l'Union européenne en 2023 et en 2013, en %



Source : Eurostat (à partir des enquêtes sur les forces de travail 2023 et 2013), données extraites par la mission à partir de la source « lfsa_ewhun2 » le 3 septembre 2024

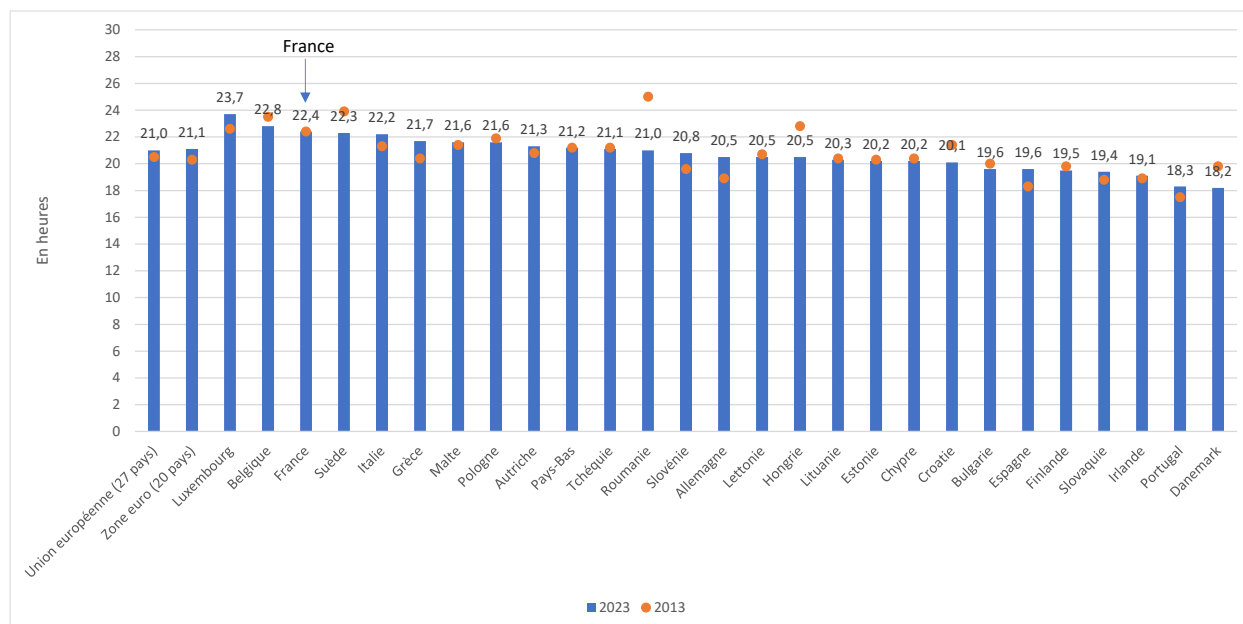
Champ : personnes de 15 ans et plus en emploi salarié

Note : les comparaisons de données entre pays pour une même année doivent être interprétées avec précaution compte tenu de certaines définitions différentes retenues dans certains pays ; les données apparentes d'évolution dans le temps (entre 2013 et 2023) doivent être considérées avec prudence, compte tenu de ruptures statistiques pouvant résulter de changements de concepts et de méthodes de mesure intervenus sur la période

Lecture : en 2023, la durée hebdomadaire habituelle des salariés à temps partiel dans leur emploi principal est de 23,1 heures en France, contre 21,7 heures dans l'ensemble des pays de l'Union européenne (constituée de 27 pays depuis 2020) ainsi que dans la zone euro (constituée de 20 pays depuis 2023)

¹⁷⁸ Voir également la publication statistique suivante d'Eurostat : « Actual and usual hours of work – Statistics Explained », mai 2024 ; [Actual and usual hours of work - Statistics Explained \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

Graphique 43 : Durée hebdomadaire effective des salariés à temps partiel dans leur emploi principal dans les pays de l'Union européenne en 2023 et en 2013, en %



Source : Eurostat (à partir des enquêtes sur les forces de travail 2023 et 2013), données extraites par la mission à partir de la source « lfsa_ewhan2 » le 3 septembre 2024

Champ : personnes de 15 ans et plus en emploi salarié

Note : les comparaisons de données entre pays pour une même année doivent être interprétées avec précaution compte tenu de certaines définitions différentes retenues dans certains pays ; les données apparentes d'évolution dans le temps (entre 2013 et 2023) doivent être considérées avec prudence, compte tenu de ruptures statistiques pouvant résulter de changements de concepts et de méthodes de mesure intervenus sur la période

Lecture : en 2023, la durée hebdomadaire effective des salariés à temps partiel dans leur emploi principal est de 22,4 heures en France, contre 21,0 heures dans l'ensemble des pays de l'Union européenne (constituée de 27 pays depuis 2020) et 21,1 heures dans la zone euro (constituée de 20 pays depuis 2023)

8.4 Une comparabilité des données de temps partiel « contraint » entre pays européens qui n'est pas assurée

Les données d'emploi à temps partiel « involontaire » - qui correspond strictement à la notion de temps partiel « contraint » retenue par l'Insee et la DARES – laissent à penser, de prime abord, que la part du temps partiel contraint dans l'emploi à temps partiel en France (23,1 % en 2023) serait beaucoup plus élevée que dans certains autres pays européens, notamment certains des pays qui se distinguent par un fort développement du temps partiel : 2,1 % aux Pays-Bas, 5,1 % en Allemagne, 6,5 % en Autriche et au Danemark (tableau 58 et graphique 44). Corrélativement, la part du temps partiel « involontaire » en France serait nettement supérieure à la moyenne européenne, de même que sa part dans l'ensemble de l'emploi.

Différentes considérations conduisent toutefois la mission à considérer, en accord avec l'appréciation des services de l'Insee, que la comparabilité des données d'emploi à temps partiel contraint n'est pas assurée entre les pays européens¹⁷⁹ :

- Comme l'ont montré les données produites par l'enquête Emploi avant et après les rénovations de l'enquête Emploi en 2013 et 2021 (Cf. la partie 2.1 *supra*), la mesure du temps partiel contraint dépend très sensiblement des modalités précises du questionnement retenues dans les enquêtes.
- Les données détaillées relatives aux différentes raisons principales invoquées par les personnes pour leur temps partiel et, en particulier, l'importance prise par la part des personnes qui invoquent d'« autres raisons » résiduelles - non explicitées dans les données d'Eurostat – dans un certain nombre de pays dont l'Allemagne et des Pays-Bas (42 % et 31 %)¹⁸⁰ laissent à penser que la comparabilité des données n'est pas assurée entre l'ensemble des pays (graphique 45).
- Par ailleurs, dans le cas de l'Allemagne, l'examen des modalités du questionnement dans l'enquête mise en œuvre - à savoir l'enquête « Microcensus » 2023¹⁸¹ - notamment le fait que les personnes enquêtées peuvent répondre explicitement « vouloir travailler à temps partiel », parmi les modalités de réponse proposées - et des informations collectées par la mission auprès d'interlocuteurs de l'Ambassade d'Allemagne en France, selon lesquelles les personnes qui ne sont pas assujetties à la sécurité sociale, dont les détenteurs de « mini-jobs », ne seraient pas soumises au questionnement sur les raisons principales de l'emploi à temps partiel, laissent à penser que les données d'Eurostat pour l'Allemagne ne sont pas comparables à celles obtenues dans des pays comme la France.

La mission note du reste que, à sa connaissance, Eurostat n'a pas diffusé au cours des années récentes de publication spécifique dédiée ou abordant significativement la question des raisons du temps partiel et notamment la notion d'emploi à temps partiel « involontaire ».

¹⁷⁹ Cette appréciation était également portée dans l'étude précitée suivante : Olivia Montel, « Stratégie pour l'emploi de l'OCDE : la France dans une position moins défavorable qu'avec le seul taux d'emploi », de l'édition 2020 de l'ouvrage annuel de l'Insee et la DARES sur l'emploi, le chômage et les revenus du travail : *Emploi, chômage, revenus du travail – Edition 2020*, Insee Références, juillet 2020.

¹⁸⁰ La part des « autres raisons » s'élève également à des niveaux très élevés en Croatie (40 %), Grèce (34 %), Hongrie (41 %), Lettonie (32 %) et Lituanie (30 %).

¹⁸¹ Cf. la question 81 (« Why do you work part-time ? ») page 25 du document « Core program » de l'enquête : <https://erhebungsportal.estatistik.de/Erhebungsportal/api/assets/files?downloadId=1a99516582264dc2b0273ec43dfe7ed3>

Tableau 58 : Temps partiel et temps partiel involontaire dans les pays de l'Union européenne en 2023, en %

Pays	Part du temps partiel dans l'emploi	Part du temps partiel involontaire dans l'emploi	Part du temps partiel involontaire dans l'emploi à temps partiel
Belgique	24,3	4,2	17,3
Allemagne	30,2	1,5	5,1
Autriche	30,9	2,0	6,5
Bulgarie	1,7	0,6	38,0
Chypre	9,0	3,8	42,6
Croatie	4,6	1,0	22,6
Danemark	26,5	1,7	6,5
Espagne	13,3	6,5	48,5
Estonie	15,5	2,3	15,0
Finlande	19,2	4,2	21,7
France	17,4	4,0	23,1
Grèce	7,5	3,1	41,2
Hongrie	5,0	0,9	18,0
Irlande	21,5	1,9	8,8
Italie	18,0	9,6	53,4
Lettonie	8,1	1,9	23,3
Lituanie	7,1	1,0	14,1
Luxembourg	18,9	1,9	9,9
Malte	11,9	0,5	4,3
Pays-Bas	43,7	0,9	2,1
Pologne	6,6	0,7	10,0
Portugal	8,2	2,9	35,4
Roumanie	3,7	2,0	53,7
Slovaquie	3,8	0,5	13,7
Slovénie	9,4	0,6	6,9
Suède	22,7	4,0	17,7
Tchéquie	8,3	1,4	16,8
Zone euro (20 pays)	21,6	4,0	18,6
Union européenne (27 pays)	18,8	3,4	18,3

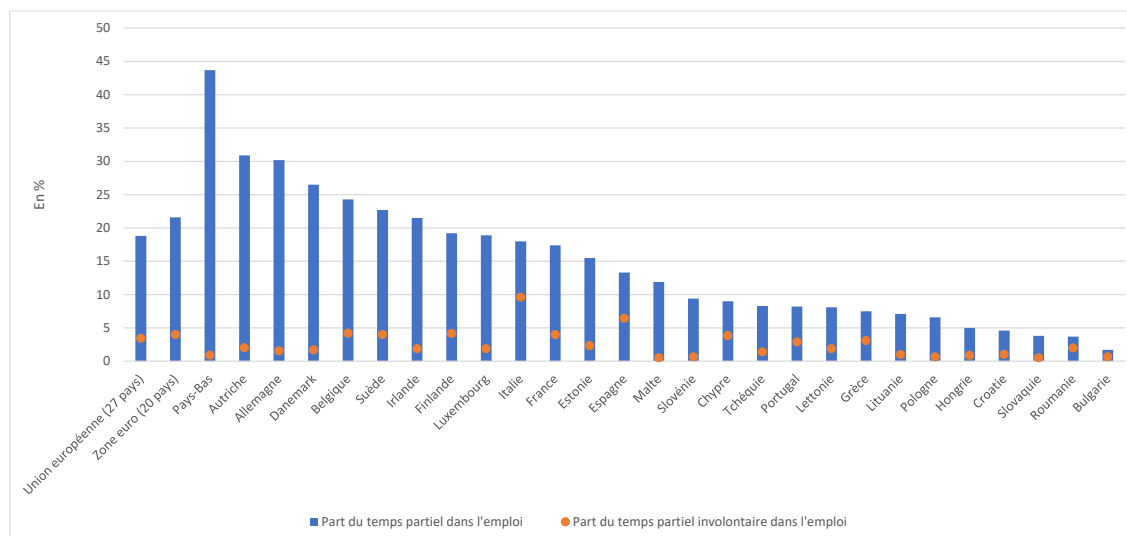
Source : Eurostat (à partir des enquêtes sur les forces de travail 2023), données extraites par la mission à partir des sources « Ifsa_eppga » et « Ifsa_eppgai » le 3 septembre 2024, calculs mission

Champ : personnes de 15 ans et plus en emploi (salariées et non salariées)

Note : les comparaisons entre pays des données relatives au temps partiel involontaire doivent être considérées avec beaucoup de prudence, compte tenu d'une harmonisation imparfaite des définitions et méthodes de mesure retenues pour celui-ci entre les pays

Lecture : dans l'ensemble de l'Union européenne (UE), 18,8 % des personnes en emploi sont à temps partiel (dans leur emploi principal) en 2023 et 18,3 % des personnes en emploi à temps partiel sont à temps partiel involontaire ; dans l'UE, 3,4 % des personnes en emploi sont ainsi à temps partiel involontaire en 2023

Graphique 44 : Parts du temps partiel et du temps partiel involontaire dans l'emploi dans les pays de l'Union européenne en 2023, en %

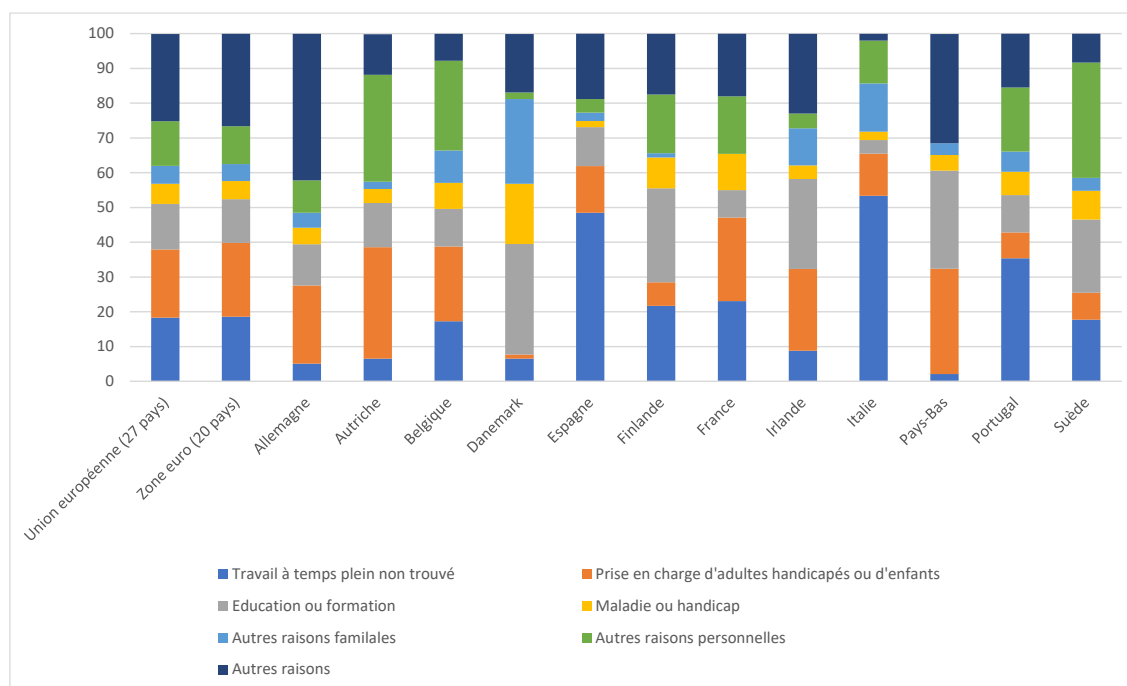


Source : Eurostat (à partir des enquêtes sur les forces de travail 2023), données extraites par la mission à partir des sources « lfsa_eppga » et « lfsa_eppgai » le 3 septembre 2024, calculs mission
 Champ : personnes de 15 ans et plus en emploi (salariées et non salariées)

Note : les comparaisons entre pays des données relatives au temps partiel involontaire doivent être considérées avec beaucoup de prudence, compte tenu d'une harmonisation imparfaite des définitions et méthodes de mesure retenues pour celui-ci entre les pays

Lecture : dans l'ensemble de l'Union européenne (UE), 18,8 % des personnes en emploi sont à temps partiel (dans leur emploi principal) en 2023 et 3,4 % sont à temps partiel involontaire

Graphique 45 : Les raisons principales de l'emploi à temps partiel dans l'Union européenne et un ensemble de pays membres de celle-ci en 2023, en %



Source : Eurostat (à partir des enquêtes sur les forces de travail 2023), données extraites par la mission à partir de la source *lfsa_eppgar* » le 3 septembre 2024

Champ : personnes de 15 ans et plus en emploi (salariées et non salariées)

Note : les comparaisons entre pays des données relatives aux raisons principales de l'emploi à temps partiel doivent être considérées avec beaucoup de prudence, compte tenu d'une harmonisation imparfaite des définitions et méthodes de mesure retenues entre les pays

Lecture : en 2023, dans l'ensemble de l'Union européenne, 18,3 % des personnes en emploi à temps partiel (dans leur emploi principal) déclarent être à temps partiel principalement parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein, 19,6 % principalement pour s'occuper d'un adulte handicapé ou d'enfants et 13,1 % principalement pour suivre une formation initiale ou continue

8.5 Un taux de sous-emploi à temps partiel en France qui apparaît comparativement élevé en Europe, mais en rapport avec le degré comparativement faible d'utilisation globale de la main d'œuvre

Sur la base des constats précédents, la mission, à l'instar des services de l'Insee, est d'avis que les données relatives aux situations de sous-emploi des personnes à temps partiel, qui s'appuient sur des modalités de questionnement plus simples, ont vocation à présenter un plus grand degré de comparabilité entre les pays de l'UE.

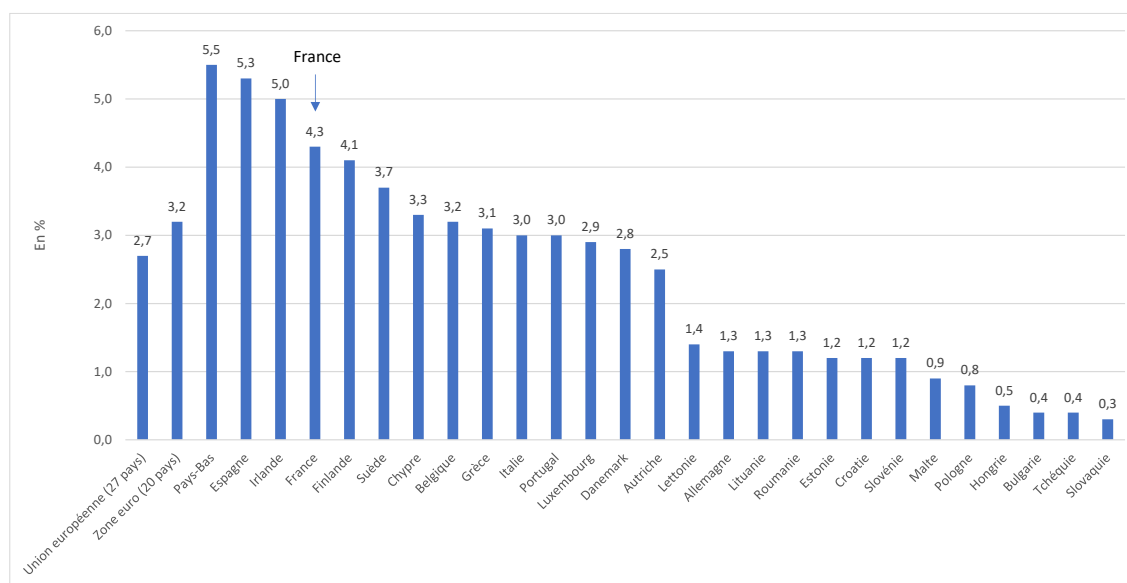
Bien qu'elle n'ait pu disposer, dans les délais, d'une appréciation éclairée garantissant la comparabilité de ces données, la mission a pu noter l'existence d'une publication récente d'Eurostat dédiée aux personnes « contraintes sur le marché du travail »¹⁸² - parmi lesquelles figurent les personnes en sous-emploi à temps partiel - ce qui tend à conforter l'idée que les

¹⁸² Eurostat, « Labour market slack - employment supply and demand mismatch - Statistics Explained », mai 2023 ; [Labour market slack - employment supply and demand mismatch - Statistics Explained \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

données portant sur le sous-emploi à temps partiel peuvent se prêter à des comparaisons entre les pays.

Selon les données harmonisées d'Eurostat, la France se caractérise au sein de l'UE par un sous-emploi des personnes à temps partiel comparativement important. La part des personnes à temps partiel en situation de sous-emploi dans l'ensemble des personnes en emploi (salariées et non salariées) s'élevait à 4,3 % en France en France, contre 2,7 % dans l'UE et 3,2 % dans les pays de la zone euro pris dans leur ensemble. Au sein de l'UE, seuls les Pays-Bas, l'Espagne et l'Irlande ont eu une part de sous-emploi à temps partiel plus élevée (graphique 46).

Graphique 46 : Part dans l'emploi des personnes travaillant à temps partiel en situation de sous-emploi dans les pays de l'Union européenne en 2023 et en 2013, en %



Source : Eurostat (à partir des enquêtes sur les forces de travail 2023), données extraites par la mission à partir de la source « lfsi_pt_a » le 3 septembre 2024

Champ : personnes de 15 à 64 ans en emploi (salariées et non salariées)

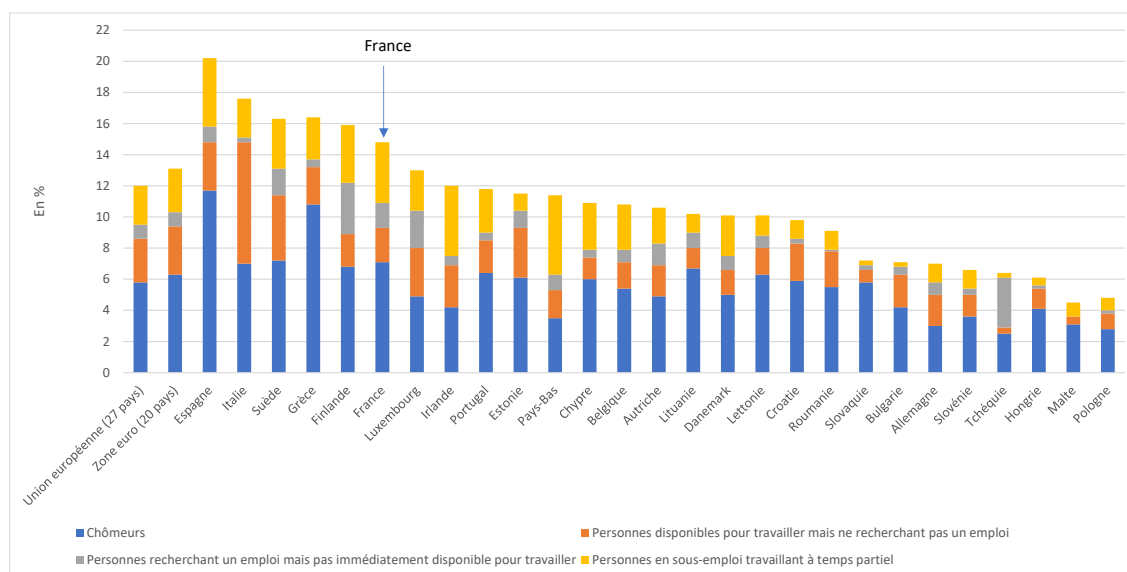
Note : les comparaisons des données entre pays doivent être interprétées avec précaution compte tenu de certaines définitions différentes retenues dans certains pays

Lecture : en 2023, 4,3 % des personnes en emploi sont à temps partiel et en sous-emploi (dans leur emploi principal) en France, contre 2,7 % dans l'ensemble des pays de l'Union européenne (constituée de 27 pays depuis 2020) et 3,2 % dans la zone euro (constituée de 20 pays depuis 2023)

Cette situation s'inscrit dans un contexte où la France se caractérise également, de manière plus générale, par un degré de sous-emploi de sa main d'œuvre – mesuré par la part des personnes contraintes dans leur offre de travail¹⁸³ dans la population active dite « élargie » – qui demeure parmi les plus élevés en Europe.

¹⁸³ Au niveau européen, Eurostat définit la population des personnes « contraintes dans leur offre de travail » (ou selon la terminologie qu'elle retient, « confrontées à une offre d'emploi non satisfaite ») comme l'ensemble des personnes au chômage ainsi que celles qui forment le « halo autour du chômage » et celles qui sont en situation de sous-emploi à temps partiel, soit une définition légèrement plus restrictive que celle retenue par l'Insee qui inclut les personnes au chômage partiel ou technique.

Graphique 47 : Part des personnes contraintes dans leur offre de travail dans la population active dite « élargie » dans les pays de l'Union européenne en 2023, en %



Source : Eurostat (à partir des enquêtes sur les forces de travail 2023), données extraites par la mission à partir de la source « lfsi_sla_a » le 3 septembre 2024

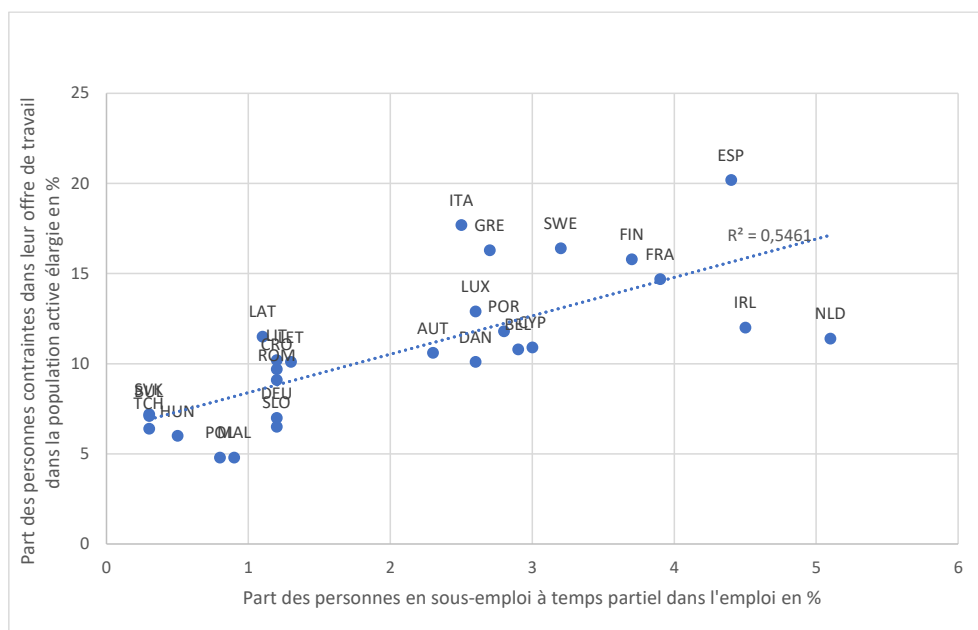
Champ : personnes de 15 ans et plus en emploi (salariées et non salariées)

Note : les comparaisons des données entre pays doivent être interprétées avec précaution compte tenu de certaines définitions différentes retenues dans certains pays

Lecture : en 2023, l'ensemble des personnes contraintes dans leur offre de travail représente 14,7 % de la population active « élargie » en France, les chômeurs représentant 7,1 % de celle-ci, les personnes disponibles pour travailler mais ne recherchant pas un emploi 2,2 %, les personnes recherchant un emploi mais pas immédiatement disponible pour travailler 1,6 % et les personnes en sous-emploi travaillant à temps partiel 3,9 % de celle-ci

La mission relève toutefois l'existence d'une corrélation assez élevée entre l'importance des situations de sous-emploi à temps partiel et celle de l'ensemble des personnes contraintes dans leur offre de travail parmi les pays de l'Union européenne. A cet égard, comparativement à la situation des autres pays européens, la part dans l'emploi du sous-emploi à temps partiel en France semble en rapport avec le degré comparativement faible de mobilisation globale de sa main d'œuvre (graphique 48).

Graphique 48 : Part des personnes contraintes dans leur offre de travail dans la population active élargie et part des personnes en sous-emploi à temps partiel dans l'emploi dans les pays de l'Union européenne en 2023, en %



Source : Eurostat (à partir des enquêtes sur les forces de travail 2023), données extraites par la mission à partir de la source « lfsi_sla_a » le 3 septembre 2024, calculs mission

Champ : personnes de 15 ans et plus en emploi (salariées et non salariées)

Note : les comparaisons des données entre pays doivent être interprétées avec précaution compte tenu de certaines définitions différentes retenues dans certains pays

8.6 Un taux de pauvreté des personnes à temps partiel en France qui semble comparativement élevé en Europe

Les données d'Eurostat sur le risque de pauvreté au travail issu de son système d'enquêtes harmonisées sur les revenus et les conditions de vie (European Union-Statistics on Income and Living Conditions, EU-SILC)¹⁸⁴ font apparaître que :

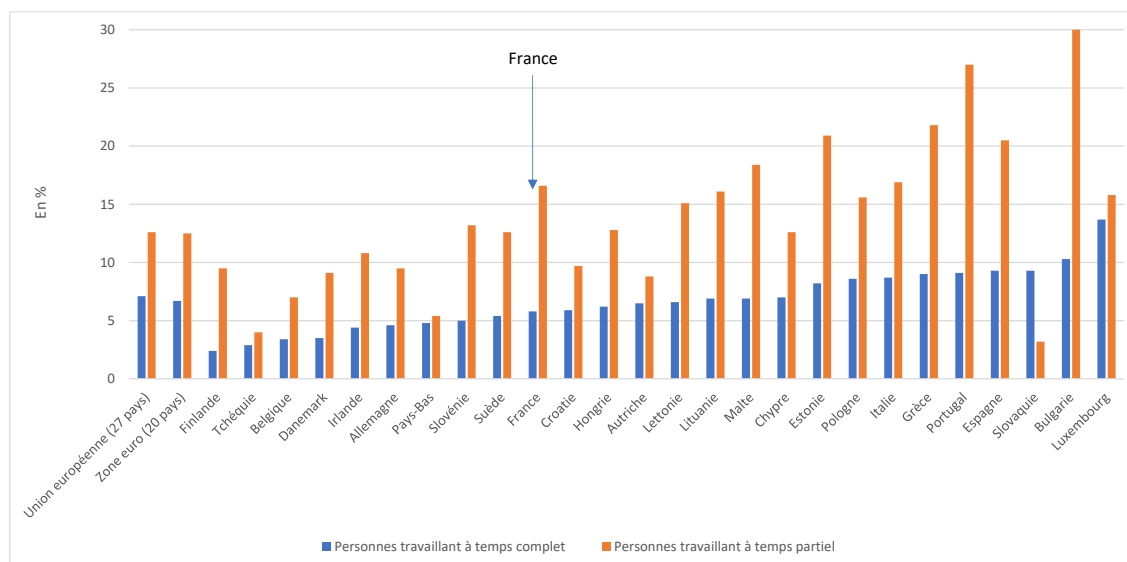
- le taux de pauvreté des personnes en emploi à temps complet est plutôt bas en France parmi les pays de l'Union européenne : 5,8 % en 2023, contre 7,1 % dans l'Union européenne et 6,7 % dans les pays de la zone euro dans leur ensemble.
- en revanche, le taux de pauvreté des personnes en emploi à temps partiel est comparativement élevé : 16,6 %, contre 12,6 % dans l'UE et 12,5 % dans la zone euro.

La mission n'a pu toutefois disposer, dans les délais impartis, d'une appréciation éclairée satisfaisante sur la fiabilité de ces données et leur comparabilité entre les pays. Elle note toutefois que ces données reposent exclusivement sur les résultats d'enquêtes auprès des ménages, ce qui peut être limitant pour la mesure d'une variable composite et assez complexe comme celle du revenu disponible, et que les échantillons de répondants à ces enquêtes sont en outre de taille

¹⁸⁴ La déclinaison de l'enquête EU-SILC en France est l'enquête « Statistiques sur les ressources et conditions de vie » (SRCV) de l'Insee (Cf. la partie 5.5 *infra*)

limitée, ce qui peut réduire d'autant plus la précision d'estimations relatives aux revenus et aux niveaux de vie des personnes, selon leur statut d'activité.

Graphique 49 : Taux de pauvreté monétaire des travailleurs à temps complet et à temps partiel dans les pays de l'Union européenne en 2023, en %



Source : Eurostat (à partir des enquêtes sur les revenus et les conditions de vie (SILC), données extraites par la mission à partir de la source « ilc_iw07 » le 19 septembre 2024

Champ : personnes de 15 ans et plus en emploi (salariées et non salariées)

Note : une personne est considérée comme étant employée si elle a été employée pendant plus de la moitié de l'année de référence

Lecture : en 2023, le taux de pauvreté des personnes travaillant à temps partiel est de 16,6 % en France, contre un taux de pauvreté de 5,8 % pour celles qui travaillent à temps complet

9 Une recherche originale qui met en évidence des effets négatifs du plancher de 24 heures sur l'emploi et le nombre d'heures travaillées dans les entreprises les plus touchées par celui-ci et qui suggère un effet global à moyen terme négatif sur l'emploi, au détriment de la situation relative des femmes

Dans cette partie, la mission s'efforce de présenter les principaux résultats et de tirer les principaux enseignements du travail de recherche récemment mené par l'économiste Pauline Carry sur les effets de la mise en place du plancher de 24 heures pour la durée hebdomadaire des contrats à temps partiel dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013¹⁸⁵.

¹⁸⁵ Pauline Carry, « The effects of the legal minimum working time on workers, firms and the labor market », document de travail, janvier 2024. Cet article, dont la publication dans une revue académique est envisagée prochainement, est accessible sur Internet à l'adresse suivante : https://drive.google.com/file/d/1xz-MerkI1pnNxaCWmJ_XfkjSo8YubQj0/view?usp=sharing

9.1 La démarche et les principaux résultats de la recherche

La recherche menée par Pauline Carry présente successivement :

- Un ensemble très étoffé de constats empiriques importants pour apprécier les effets sur les entreprises et l'emploi de la mise en place du plancher légal de 24 heures sur la durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel et plus largement des dispositions relatives au temps partiel contenues dans la loi de sécurisation de l'emploi.
- Une « évaluation d'impact causal »¹⁸⁶ de nature strictement économétrique, « athéorique », permettant d'apprécier les « effets directs » de la réforme sur la situation des entreprises et l'emploi, avant prise en compte des « effets d'équilibre général » susceptibles de découler de celle-ci, sur la base d'une mesure des évolutions comparées de la situation des entreprises les plus directement touchées par la réforme et de celle des entreprises comparativement moins touchées par celle-ci.
- Des éléments d'analyse montrant que la réforme a engendré des effets de rétroaction conséquents entre les entreprises les plus directement touchées par la réforme et les autres, ce qui laisse à penser qu'au-delà des effets directs précédemment mesurés la réforme s'est traduite par des effets d'équilibre général, qui doivent être pris en compte pour l'évaluation des effets globaux de celle-ci.
- Une analyse des effets globaux possibles à moyen-long terme de la réforme qui s'appuie sur la conception d'un modèle théorique original, dont l'auteur s'assure de la pertinence à différents égards et dont les principaux paramètres sont estimés.

9.1.1 Des constats qui montrent un recul marqué de 2014 à 2017 du nombre de postes à temps partiel avec une durée inférieure à 24 heures, davantage occupés par les femmes, avec pour contrepartie une augmentation des postes à temps complet, principalement occupés par les hommes

S'appuyant sur des données individuelles d'emploi issues des données annuelles de déclarations sociales (DADS) (données de « postes », couplant établissements et salariés), portant sur le champ du secteur privé (hors particuliers-employeurs, associations et intérim) sur la période 2002-2017, l'étude offre en premier lieu un certain nombre d'éléments de constat importants sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises à la suite de la mise en œuvre de la loi de sécurisation de l'emploi, de 2014 à 2017, avec une attention particulière portée à la situation des branches n'ayant pas dérogé au plancher de 24 heures, en distinguant au sein de l'emploi les postes avec une durée hebdomadaire moyenne de travail inférieure à 24 heures et ceux avec une

¹⁸⁶ Une « évaluation d'impact causal » permet d'évaluer les effets propres de la mesure de politique publique considérée. Voir les publications suivantes pour une présentation simple de l'importance de ce type de démarche évaluative et des principales voies qu'elles peuvent emprunter : Conseil d'analyse économique (CAE), « Évaluation des politiques publiques », Note du CAE N°1, février 2013 ; Rozenn Desplat et Marc Ferracci, « Comment évaluer l'impact des politiques publiques ? Un guide à l'usage des décideurs et praticiens », France Stratégie, septembre 2016.

durée au moins égale à 24 heures et en distinguant par ailleurs la situation des hommes et des femmes.

Parmi les constats posés dans l'étude, la mission note en particulier les principaux points suivants :

- L'auteure a identifié 40 branches ayant signé des accords dérogeant au plancher de 24 heures entre 2014 et 2017 et l'étude qui est développée porte ainsi principalement sur le champ du secteur privé, hors les particuliers-employeurs, associations et le secteur de l'intérim, et en accordant une attention particulière à l'ensemble des branches n'ayant pas signé d'accord dérogeant au plancher de 24 heures entre 2014 et 2017¹⁸⁷.
- Les embauches correspondant à des postes avec une durée hebdomadaire de travail de moins de 24 heures ont fortement diminué, sans chuter brutalement, à la suite de l'entrée en vigueur du plancher de 24 heures, aussi bien pour les femmes dont les embauches sur cette forme étaient comparativement nombreuses, que pour les hommes. La part des postes avec de telles durées de travail limitées (moins de 24 heures) s'est en conséquence fortement réduite de 2014 à 2017, pour les femmes comme pour les hommes.
- L'examen de la distribution des postes selon la durée hebdomadaire moyenne du travail avant la mise en œuvre de la réforme (en moyenne sur 2011-2012) et de l'évolution de cette distribution à la suite de celle-ci (entre 2011-2012 et 2015-2016) fait apparaître les points suivants :
 - L'existence avant la mise en œuvre de la réforme d'une part conséquente de postes avec une durée hebdomadaire moyenne inférieure à 24 heures : 15 % des emplois occupés sur le champ considéré (à savoir hors les branches ayant par la suite dérogé au plancher de 24 heures entre 2014 et 2017). Ces postes avaient des durées hebdomadaires de travail réparties de manière relativement uniforme entre 0 et 24 heures.
 - Un recul du nombre de postes d'une durée hebdomadaire moyenne de moins de 24 heures, assez uniforme selon cette durée hebdomadaire, ayant pour principale contrepartie apparente une très nette augmentation du nombre de postes ayant durée hebdomadaire proche de 35 heures, à savoir des postes à temps complet ou quasi-complet. Le recul du nombre de postes avec une durée hebdomadaire de travail inférieure à 24 heures apparaît en outre comparativement prononcé pour les femmes, pour toutes les durées inférieures à ce seuil.

9.1.2 Une « évaluation d'impact causal » qui montre des effets directs de réduction de l'emploi et des heures travaillées assez conséquents en moyenne dans les entreprises plus directement touchées par la réforme comparativement aux évolutions observées pour les autres entreprises

En se fondant sur les mêmes données, l'étude présente ensuite une « analyse d'impact causal » de nature quasi-expérimentale, de la mise en place du plancher de 24 heures et plus largement de la loi de sécurisation d'emploi sur les branches n'ayant pas dérogé à ce plancher, en s'appuyant sur

¹⁸⁷ Selon l'étude les 40 branches ayant signé des accords dérogeant au plancher de 24 heures entre 2014 et 2017 représentaient 4,3 % des emplois occupés (au sens des postes) dans le secteur privé avant la réforme et 7,7 % des emplois avec une durée moyenne hebdomadaire de travail inférieure à 24 heures.

une modélisation classique de type « étude d'événement » (« event study model »)¹⁸⁸ adaptée pour tenir compte du fait que la mise en place du plancher hebdomadaire de 24 heures a affecté de manière différenciée les entreprises selon leur degré de recours initial à des contrats d'une durée inférieure à 24 heures (avant l'entrée en vigueur du plancher).

En pratique, l'analyse a porté sur l'ensemble des branches n'ayant pas signé d'accord dérogeant au plancher de 24 heures entre 2014 et 2017.

La stratégie d'identification des effets de la mise en place du plancher de 24 heures repose sur la prise en compte du degré initial d'exposition de chaque entreprise à la réforme, mesuré par la part des postes reposant sur des durées inférieures à ce seuil en moyenne sur la période 2009-2013.

Cette analyse d'impact qui permet d'identifier les effets directs de la réforme sur les entreprises, avant prise en compte des effets d'équilibre général susceptibles notamment de résulter des effets de rétroactions entre les différentes catégories d'entreprises, fait ressortir les principaux points suivants.

- Les entreprises qui ont été plus directement touchées par la réforme, à savoir celles qui avaient à l'origine une part d'emplois avec une durée hebdomadaire de travail inférieure à 24 heures comparativement élevée, ont connu par la suite une évolution de l'emploi et une évolution du nombre d'heures travaillées plus défavorables que les entreprises ayant les mêmes caractéristiques mais qui ont été moins touchées par la réforme :
 - A autres caractéristiques identiques, les entreprises ayant à l'origine une part de postes avec une durée hebdomadaire de moins de 24 heures supérieure de 1 point ont connu à la suite de la mise en place de la réforme une diminution relative de leurs effectifs totaux de salariés d'environ 0,4 % à l'horizon 2016¹⁸⁹ et 0,5 % à l'horizon 2017 et une diminution du nombre d'heure travaillées au sein de celles-ci de près de 0,2 % à l'horizon 2016 et 2017 par rapport à celles moins directement concernées par la réforme¹⁹⁰.
 - Pour les entreprises davantage touchées par la réforme l'effet négatif moyen identifié sur l'emploi (lié à une réduction des emplois à faible durée hebdomadaire), l'a emporté sur un effet positif moyen identifié sur le nombre moyen d'heures travaillées par salarié (lié à une augmentation des emplois à temps complet).
- Les effets précédemment identifiés se sont avérés hétérogènes entre les femmes et les hommes, la réduction relative du nombre d'heures travaillées dans les entreprises davantage touchées par la réforme, reflétant un plus grand recul de l'emploi des femmes, principalement concernées par les emplois de faible durée hebdomadaire avant la réforme,

¹⁸⁸ Voir l'article académique suivant pour une présentation de ce type d'approches et des points d'attention nécessaires à une bonne mise en œuvre de celles-ci : Douglas Miller, « An Introductory Guide to Event Study Models », Journal of Economic Perspectives, Volume 37, Numéro 2, printemps 2023.

¹⁸⁹ Cette diminution relative de l'emploi salarié dans ces entreprises de 0,4 % à l'horizon 2016 reflète une diminution relative de 1,6 % du nombre de postes avec une durée hebdomadaire de travail inférieure à 24 heures, contrebalancée notamment par une hausse relative de 0,4 % de leurs effectifs à temps complet.

¹⁹⁰ De manière cohérente, une analyse complémentaire montre que l'activité des entreprises les plus touchées directement par la réforme, mesurée par leurs ventes, a évolué en moyenne plus défavorablement celle des autres entreprises sur la période.

tandis que l'augmentation relative, dans ces mêmes entreprises, du nombre d'emplois à durée hebdomadaire du travail plus longue a bénéficié davantage aux hommes qu'aux femmes employés par celles-ci¹⁹¹. Un degré d'exposition initiale plus fort de 1 point à la réforme (à savoir une part de postes avec une durée hebdomadaire de moins de 24 heures supérieure de 1 point) se serait traduit par une diminution relative de l'emploi des femmes et de celui des hommes d'un peu plus de 0,4 % et 0,2 % respectivement à l'horizon 2016, avec une diminution du nombre d'heures travaillées concentrées sur les femmes (0,4 % et 0,1 % respectivement).

L'auteure présente un ensemble important d'éléments d'analyse visant à s'assurer de la robustesse de ces résultats.

9.1.3 La mise en évidence d'effets de rétroaction conséquents entre les entreprises les plus directement touchées par la réforme et celles moins directement touchées, favorables à l'activité et l'emploi des secondes

L'étude met toutefois en évidence des effets indirects de rétroaction entre les différentes catégories d'entreprises, se traduisant par des réallocations en matière d'activité et d'emploi entre les entreprises les plus touchées directement par la réforme et celles moins touchées – négatifs pour les premières et positifs pour les secondes¹⁹² - qui conduit à penser que les effets agrégés de la réforme sur les entreprises ne peuvent pas être estimés par une simple comparaison des évolutions qu'ont connues les premières et les secondes (à la suite de la mise en œuvre de la réforme).

9.1.4 Une modélisation originale des effets de la réforme qui suggère que l'adoption du plancher de 24 heures aurait des effets à moyen-long terme négatifs sur l'emploi dans l'ensemble des branches n'ayant pas dérogé à celui-ci, avec des effets négatifs sur la situation relative des femmes

Pour apprécier les effets agrégés de la réforme, sur l'ensemble des entreprises, en tenant compte des effets d'équilibre général, l'auteure propose un modèle théorique original d'appariements entre les travailleurs qui recherchent des emplois et les entreprises qui cherchent à pourvoir des postes, prenant explicitement en compte certaines formes d'hétérogénéités parmi les travailleurs (ayant des « préférences pour les loisirs » plus ou moins fortes) et les entreprises (ayant des caractéristiques et des contraintes de production différentes (en termes de productivité et de durée des tâches à mettre en œuvre dans le cadre de leur processus de production).

Compte tenu de l'existence de la possibilité de déroger au plancher de 24 heures sur demande particulière des salariés, l'analyse menée assimile les principaux aspects de la réforme à un renchérissement global du coût des contrats de travail d'une durée hebdomadaire de moins de

¹⁹¹ Un degré d'exposition initiale plus fort de 1 point à la réforme se serait traduit par un recul relatif du nombre d'heures travaillées de -0,4 % à l'horizon 2016 pour les femmes et de -0,1 % seulement pour les hommes (-0,4% et de l'ordre de -0,25% respectivement pour les effectifs de femmes et d'hommes salariés)

¹⁹² Selon l'auteure, ces effets de réallocation pourraient tenir au fait que les pertes d'activité et d'emploi subies par les premières auraient favorisé les embauches des secondes.

24 heures pour les entreprises, après prise en compte des risques juridiques désormais associés à la signature de tels contrats¹⁹³.

Après avoir estimé les principaux paramètres ce modèle¹⁹⁴, en s'appuyant sur les données des DADS et d'autres sources, l'auteure vérifie sa pertinence au regard de différents constats empiriques.

En se fondant sur ce modèle théorique et son estimation, l'auteure estime que la mise en place du plancher de 24 heures sur la durée hebdomadaire de travail devrait se traduire à moyen-long terme par une réduction de l'emploi et un surcroît consécutif de chômage (dans le segment de l'économie se limitant aux branches n'ayant pas dérogé au plancher) de 2,0 %. Cet impact à la hausse sur le chômage serait plus fort pour les femmes que les hommes (2,2 % et 1,6 % respectivement), dans la mesure où les femmes seraient à la fois plus pénalisées par les effets directs de la réforme dans les entreprises les plus directement touchées par la réforme et moins favorisées par les effets de réallocations bénéficiant aux entreprises les moins touchées.

Selon l'analyse conduite, l'effet global à moyen-long terme de la réforme sur le nombre d'heures travaillées (dans l'ensemble des branches n'ayant pas dérogé au plancher) serait positif (+1,3 %) après prise en compte des effets d'équilibre général, en lien pour partie avec le fait que la réforme profiterait aux entreprises ayant à l'origine une moindre part d'emplois avec de courtes durées hebdomadaires de travail.

Sur la base du modèle théorique précédent, tel qu'il a été estimé, et d'une acception particulière usuelle du bien-être, l'étude conclut enfin que la réforme réduirait à moyen-long terme le bien-être collectif des travailleurs de 3,5 % en moyenne par personne (toujours sur le champ des branches n'ayant pas dérogé au plancher), lié à la réduction de l'emploi, avec un effet de réduction plus marqué pour les femmes (davantage pénalisée par le recul de l'emploi) que pour les hommes.

9.2 Éléments d'appréciation sur la recherche conduite et les enseignements à en tirer pour les politiques publiques

La mission n'est pas en capacité de porter une appréciation autonome raisonnablement fondée sur la qualité scientifique du travail de recherche en question, ni sur la robustesse des résultats issus de l'évaluation d'impact causal proprement dite, ni sur la pertinence du modèle théorique développé qui sous-tend l'appréciation portée sur les effets globaux à moyen et long terme de la mise en place du plancher de 24 heures.

¹⁹³ Selon l'auteure, les modifications de la législation portant sur les heures complémentaires portées par la loi de sécurisation de l'emploi ne sont pas susceptibles d'avoir eu un effet très significatif sur l'emploi, pour différentes raisons, dont en particulier le fait que les entreprises mobilisaient un nombre d'heures complémentaires limité avant la mise en place de la réforme.

¹⁹⁴ Certains paramètres clé du modèle ont fait l'objet d'une « calibration » : ils ont été déduits de considérations indépendantes du modèle théorique lui-même.

La mission relève toutefois les points suivants :

- Selon les économistes qu'elle a interrogés, ce travail de recherche académique répond aux meilleurs standards internationaux. Sa publication est du reste aujourd'hui envisagée, sous réserve de révisions, dans une des revues académiques parmi les plus réputées en économie.
- De l'avis des économistes rencontrés, l'analyse d'impact causal qu'elle contient a été menée avec une grande rigueur. Selon certains, la modélisation théorique qu'elle développe ensuite, revêt, par nature et malgré les tests de pertinence effectués, un caractère nettement plus spéculatif.
- Les effets directs ou globaux estimés ne constituent pas une mesure des effets d'ensemble de la réforme, puisqu'ils ne portent que sur les branches n'ayant pas signé d'accords dérogeant au plancher de 24 heures entre 2014 et 2017.
- Parmi les principales limites à la portée de ce travail pour la conception des politiques publiques, certains économistes ont souligné les points suivants :
 - Le caractère relativement restreint de la fenêtre temporelle des estimations conduites (2014-2017) : à leurs yeux, cette fenêtre permettrait essentiellement d'apprécier les effets de « court terme » de la réforme (à savoir entre 1 à 3 ans) alors même que les effets de la réforme ont pu être assez progressifs puisque le plancher de 24 heures a été appliqué aux nouvelles embauches et non pas aux contrats existants.
 - Selon certains, des travaux menés sur une fenêtre plus large, au-delà de 2017, aurait en outre permis de mieux prendre en compte la situation particulière des branches ayant signé des accords dérogeant au plancher de 24 heures au-delà de 2017.
 - Face à ces observations, la mission note toutefois que la mise en œuvre des évaluations d'impact causal permet rarement d'évaluer les effets d'une mesure de politique publique au-delà de ceux du court-terme. La mission note en outre que le passage à la déclaration sociale nominative (DSN) à partir de 2017 a vraisemblablement induit un meilleur repérage des « petits boulots » dans la « Base Tous Salariés » de l'Insee, un facteur qui compliquerait vraisemblablement aussi la possibilité d'une extension des estimations conduites au-delà de 2017.
 - Un des économistes rencontrés par la mission s'est par ailleurs interrogé sur la robustesse de la stratégie d'identification utilisée, dans la mesure où la variable principale qui fonde celle-ci (*Cf. supra*) tient compte de la présence des étudiants dans l'emploi à temps partiel des entreprises, alors que ceux-ci ne sont pas concernés par la réforme. Cependant, cette crainte relative à la robustesse de la stratégie d'identification n'est pas partagée, notamment pas par l'auteur de l'étude. A cet égard, il serait naturellement intéressant de connaître la part des étudiants, comme celles des autres catégories de salariés titulaires de contrats qui ne sont pas soumis au plancher de 24 heures, dans les emplois d'une durée de moins de 24 heures qui ont persisté après la mise en œuvre de la réforme.

Au final, pour la conception des politiques publiques relatives au temps partiel :

- La mission estime qu'il est difficile de tirer des estimations présentées dans ce travail de recherche original une estimation des effets globaux de la réforme de 2013, et notamment une évaluation de l'impact quantitatif de la réforme sur les principales évolutions récentes du recours au temps partiel constatées depuis 2014 – et ce d'autant plus que le travail de

recherche menée porte sur l'ensemble des postes occupés et pas seulement ceux occupés à titre principal qui servent aux principales mesures produites à partir de l'enquête Emploi de l'Insee. La mission estime toutefois que les résultats de cette recherche laissent à penser que la réforme a contribué à limiter sensiblement le développement du temps partiel sur la période 2014-2017 et sans doute au-delà.

- Sur ce sujet, comme sur d'autres, la mission estime souhaitable de disposer d'études robustes variées pour éclairer au mieux les politiques publiques. Elle estime ainsi souhaitable que d'autres travaux d'études et d'évaluation, empruntant des approches alternatives, soient menés sur les effets des mesures relatives au temps partiel portées par la loi de sécurisation de l'emploi.
- Dans cette attente, la mission estime toutefois que les résultats du travail de recherche mené, notamment la mise en évidence d'effets négatifs de la mise en place du plancher légal de 24 heures sur l'emploi, notamment des femmes, sur la période 2014-2017, dans les branches n'ayant pas dérogé au plancher de 24 heures, devrait amener à considérer avec une grande prudence toute évolution de la législation qui irait dans le sens de rehausser le plancher de 24 heures et/ou de réduire les possibilités d'y déroger par accord de branche.

Encadré 7 : Résumé de l'article de recherche de Pauline Carry, « The effects of the legal minimum working time on workers, firms and the labor market », janvier 2014

(Traduction par la mission de « l'abstract » de l'article en anglais)

« Cet article examine les effets des réglementations sur le temps de travail sur la répartition des travailleurs et des heures de travail. J'exploite une réforme unique introduisant une semaine de travail minimale de 24 heures en France en 2014, affectant 15 % des emplois. En m'appuyant sur des données administratives et une étude d'événements, je constate une réduction du nombre total d'heures travaillées au niveau de l'entreprise, ce qui montre une substituabilité imparfaite entre les travailleurs et les heures travaillées. Les effets diffèrent selon le sexe : les femmes travaillant à temps partiel ont été remplacées par des hommes travaillant plus longtemps. Il est important de noter que les travailleurs se réaffectent également entre les entreprises. Pour quantifier l'impact global en tenant compte de ces effets, je construis et j'estime un modèle de recherche et d'appariement avec une hétérogénéité des entreprises et des travailleurs. Dans l'ensemble, la semaine de travail minimale a augmenté le nombre total d'heures travaillées de 1 % en raison d'effets positifs sur l'équilibre général, mais a concentré les heures sur un plus petit nombre de travailleurs, car le chômage a augmenté de 2 %. L'inégalité entre les hommes et les femmes s'est accrue en raison des effets intra-entreprise et d'une moindre réaffectation des femmes entre les entreprises ».

Source : Document de travail de Pauline Carry, janvier 2024, traduction par la mission

ANNEXE 2 : Le cadre juridique du travail à temps partiel et du temps partiel contraint

ANNEXE 2 : LE CADRE JURIDIQUE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET DU TEMPS PARTIEL CONTRAINT	178
1 L'ENCADREMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL EST AU CŒUR DU DROIT DU TRAVAIL	180
1.1 LE TEMPS DE TRAVAIL, UN ELEMENT CENTRAL DE LA RELATION DE TRAVAIL	180
1.2 LA DETERMINATION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF, UNE QUESTION CLE	181
1.2.1 Les trois conditions cumulatives du temps de travail effectif	181
1.2.2 Le décompte du temps de trajet, une question sensible notamment pour de nombreux salariés à temps partiel contraint	182
1.3 UN DROIT DE LA DUREE DU TRAVAIL PRECISEMENT ENCADRE	183
2 LA REGLEMENTATION DU TEMPS PARTIEL EST LE FRUIT D'UNE SEDIMENTATION COMPLEXE DE DISPOSITIONS REpondant A DES OBJECTIFS VARIABLES DANS LE TEMPS	184
2.1 LE TEMPS PARTIEL, UNE DES FORMES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET DE SOUPLESSE DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL PARMi BEAUCOUP D'AUTRES	184
2.2 UN DROIT DU TEMPS PARTIEL CONSTRUIT PAR SEDIMENTATION AU GRE D'OBJECTIFS VARIABLES DANS LE TEMPS	187
2.2.1 La lente émergence puis la construction du cadre juridique du temps partiel	187
2.2.2 Le souci prioritaire, après 2012, d'encadrer juridiquement le temps partiel contraint afin de limiter la précarité	191
3 LA LOI DE SECURISATION DE L'EMPLOI DU 14 JUIN 2013, MODIFIEE A PLUSIEURS REPRISES DEPUIS LORS, TRANSPOSE LES DISPOSITIONS SUR LE TEMPS PARTIEL DE L'ANI	194
3.1 UN PROJET DE LOI FIDELE A L'ANI	194
3.2 DES DEBATS PARLEMENTAIRES ET UNE DECISION DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL QUI N'ONT PAS MODIFIE SIGNIFICATIVEMENT LE TEXTE	196
3.3 UNE FEUILLE DE ROUTE SOCIALE QUI A OUVERT LA VOIE DES NEGOCIATIONS DE BRANCHE	197
3.4 DES MODIFICATIONS NOMBREUSES APPORTEES A LA LOI DE SECURISATION DE L'EMPLOI AU COURS DES DIX DERNIERES ANNEES	197
3.4.1 La loi du 5 mars 2014 et l'ordonnance du 29 janvier 2015	197
3.4.2 La loi El Khomri du 8 août 2016	198
3.4.3 Les ordonnances du 22 septembre 2017 et du 20 décembre 2017	198
3.4.4 Les lois du 14 décembre 2020 et du 26 décembre 2023	199
4 LE CADRE JURIDIQUE EST GLOBALEMENT PROTECTEUR POUR LE SALARIE A TEMPS PARTIEL, NOTAMMENT CONTRAINT, MAIS ASSEZ COMPLEXE ET CONTRAIGNANT POUR L'EMPLOYEUR	200
4.1 UN CADRE GLOBALEMENT PROTECTEUR DU SALARIE A TEMPS PARTIEL	201
4.2 UNE DEFINITION DU TEMPS PARTIEL ALIGNEE SUR LE DROIT EUROPEEN	202
4.3 DES GARANTIES STRICTES DE FORME ET DE CONTENU DU CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	203
4.4 UNE MISE EN PLACE DU TEMPS PARTIEL EN PRINCIPE PAR VOIE D'ACCORD COLLECTIF	203
5 LES DISPOSITIONS DE LA LOI DU 14 JUIN 2013 EN MATIERE DE DUREE MINIMALE HEBDOMADAIRE, D'HEURES COMPLEMENTAIRES ET DE COMPLEMENTES D'HEURES VISENT A LUTTER CONTRE LE TEMPS PARTIEL CONTRAINT ET LA PRECARITE MAIS PRESENTENT DES LIMITES	207

5.1	UNE DUREE MINIMALE DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ORIGINALE MAIS QUI PRESENTE DE NOMBREUSES EXEMPTIONS ET DEROGATIONS EN LIMITANT L'EFFECTIVITE.....	207
5.1.1	<i>Une durée minimale de travail à temps partiel fixée de façon supplétive à 24 heures par semaine qui est originale sur le plan international.....</i>	207
5.1.2	<i>Des dérogations et exemptions dont le nombre en limite la portée et dont l'étendue est mal connue</i>	207
5.2	UN DISPOSITIF D'HEURES COMPLEMENTAIRES MAJOREES ET PLAFONNEES, EN PRINCIPE AMELIORE PAR RAPPORT AU DISPOSITIF PRECEDENT.....	210
5.2.1	<i>Des heures complémentaires majorées désormais d'au moins 10 %</i>	210
5.2.2	<i>Des heures complémentaires dont le volume est plafonné</i>	210
5.2.3	<i>D'autres garanties parfois contraignantes pour les employeurs.....</i>	211
5.3	UN DISPOSITIF DE COMPLEMENTS D'HEURES SOUPLE ET SECURISE POUR LES EMPLOYEURS.....	212
5.4	DES DISPOSITIONS SUR LA REPARTITION DE LA DUREE DE TRAVAIL POUR LIMITER LE TEMPS FRAGMENTE DES SALAIRES A TEMPS PARTIEL	213
5.5	DES POUVOIRS IMPORTANTS DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL QUI N'ONT PAS ETE EXERCES	215
6	CERTAINES MODALITES DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL FONT L'OBJET DE DISPOSITIONS SPECIFIQUES.....	215
6.1	DES MODALITES PARTICULIERES DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL QUI N'OBEISSENT PAS ENTIEREMENT AUX REGLES GENERALES	215
6.2	DES CONTRATS DE TRAVAIL PARTICULIERS A TEMPS PARTIEL QUI SONT PEU UTILISES	216
6.2.1	<i>Le contrat de travail intermittent.....</i>	216
6.2.2	<i>Le contrat de travail à temps partagé.....</i>	217
6.2.3	<i>Le CDI aux fins d'employabilité (CDIE).....</i>	217

1 L'encadrement de la durée du travail est au cœur du droit du travail

1.1 Le temps de travail, un élément central de la relation de travail

L'originalité du contrat de travail tient à la nature particulière de l'obligation du salarié : elle n'a pour objet ni un produit ni un service déterminé mais un temps pendant lequel le salarié s'engage à travailler sous la subordination de l'employeur. Ainsi, le temps de travail « permet de borner l'emprise patronale sur la vie du salarié et d'évaluer la prestation de ce dernier » et joue à la fois comme « limite de la sujétion du travail et comme étalon de la valeur d'échange du travail »¹⁹⁵.

Le temps de travail est en rapport direct avec la rémunération¹⁹⁶, la santé et la sécurité ainsi que la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle et est très lié à l'évolution de l'organisation du travail lui-même.

Dans un contexte d'érosion de la norme du temps de travail¹⁹⁷, et où le temps de travail devient de plus en plus hétérogène et individualisé, trois sujets dominant le droit du temps de travail dont les deux premiers sont essentiels pour la question du temps partiel : la durée du travail elle-même, la répartition de cette durée au sein de la journée, de la semaine ou de l'année et, enfin, la garantie de temps de repos et de congés.

L'évolution des lois relatives au temps de travail

En France, comme dans les autres pays européens, la limitation du temps de travail a été, depuis la première moitié du XIX^{ème} siècle, l'acte fondateur du droit du travail. La première grande loi du droit du travail, la loi du 22 mars 1841 - qui s'appliquait exclusivement dans « les manufactures, les usines et ateliers à moteur mécanique ou à feu continu et dans toute fabrique occupant plus de 20 ouvriers réunis en un atelier » - posait déjà les premières limites au temps de travail. Elle a été complétée successivement par la loi du 2 novembre 1892, la loi du 13 juillet 1906 qui a généralisé le repos hebdomadaire, la loi du 21 avril 1919 qui a limité le temps de travail à huit heures par jour et 48 heures par semaine et la loi du 21 juin 1936 qui a réduit la semaine à cinq jours et 40 heures. La loi du 26 février 1946 a prévu la possibilité d'accorder des dérogations à la durée maximale de 40 heures par semaine, sur autorisation de l'inspection du travail.

A partir des années 1980, l'ordonnance du 16 janvier 1982 puis les lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 ont réduit la durée légale du travail à 39 heures puis à 35 heures par semaine. Ensuite, une série de lois a prévu un accroissement ou une variabilité de la durée du travail sans abroger formellement la durée légale de 35 heures mais en lui faisant perdre une large partie de sa portée¹⁹⁸ ... Le droit du temps de travail a été alors marqué par la supplétivité - les règles protectrices ont pu être écartées par des conventions collectives et des accords collectifs - et par la souplesse - modulation, astreinte, clauses de forfait....

¹⁹⁵ Cf. Alain Supiot, *Temps de travail : pour une concordance des temps*, décembre 1995, Droit social.

¹⁹⁶ Les sujets relatifs au temps de travail figurent désormais dans la troisième partie du code du travail intitulé « durée du travail, salaire, intéressement et participation et épargne salariale ».

¹⁹⁷ Cf. notamment David Weil, *The fissured workplace*, 2017. Harvard University Press, ILO/Eurofound, *Working anytime, anywhere : The effects on the world of work*, 2017, Claude Picart, *Trois segments pour mieux décrire le marché du travail*, INSEE références, édition 2017 ou Conseil d'orientation pour l'emploi, *L'évolution des formes d'emploi*, 2014.

¹⁹⁸ Lois du 21 août 2007, du 8 février 2008, du 20 août 2008, du 14 juin 2013 et du 8 août 2016

La définition de la durée du travail et de son organisation recouvre de multiples enjeux qui ont justifié l'intervention du législateur. Toute évolution dans ce domaine a toujours revêtu une portée exemplaire et des débats importants.

1.2 La détermination du temps de travail effectif, une question clé

Délimiter ce qui compte ou pas comme du temps de travail revient à définir ce qu'est le temps de travail effectif. Cela permet ensuite de déterminer avec précision la durée du travail et, par conséquent, le respect des durées maximales, de la réglementation sur les heures supplémentaires et des droits au repos. Ce point important concerne aussi tout particulièrement bon nombre de salariés à temps partiel qui sont concernés par la fragmentation de leur temps de travail.

La définition française du temps de travail effectif, fixée d'abord par la jurisprudence puis par le législateur (loi Aubry II), est un peu différente de la définition donnée par la directive du 4 novembre 2003 selon laquelle le temps de travail effectif est « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de son employeur et dans l'exercice de son activité ou dans ses fonctions conformément aux législations et aux pratiques nationales ».

1.2.1 Les trois conditions cumulatives du temps de travail effectif

La qualification de temps de travail effectif, qui doit être décompté comme tel et rémunéré intégralement, résulte, dans notre pays, de trois conditions cumulatives :

- La disponibilité du salarié. L'employeur doit pouvoir à tout moment lui demander d'intervenir. Par exemple le temps passé par un salarié contraint de rester dans son camion afin de le surveiller pendant ses temps d'attente est du travail effectif (Cass. Soc, 8 février 2017, n° 15-11372) alors que le temps d'attente d'un chauffeur routier pendant des opérations de chargement/déchargement alors que lui-même n'est pas à la disposition de l'employeur et peut vaquer à des occupations personnelles ne l'est pas (Cass Soc. 10 octobre 2013, n° 12-17908) ;
- Sa conformité aux directives de l'employeur. Le temps de travail effectif est le temps de travail effectué à la demande implicite ou explicite de l'employeur. Le temps de pause n'est donc pas un temps de travail effectif ;
- Son impossibilité à vaquer à des occupations personnelles. Ce critère désigne l'impossibilité pour le salarié de jouir pleinement de sa liberté de vaquer à ses occupations personnelles.

Il existe d'autres types de temps que le temps de travail effectif :

- Le temps, rémunéré ou non, qui est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul de certains droits comme les jours de RTT ou pour le calcul du droit à congés payés ;
- Le temps qui n'est pas du temps de travail effectif mais qui est rémunéré ou indemnisé, comme le temps de douche en cas de travaux insalubres et salissants qui est rémunéré ou le temps d'habillage qui fait l'objet d'une contrepartie si la tenue est imposée et qu'elle se fait sur le lieu de travail (article L. 3121-3 du code du travail) ;

- Le temps qui n'est ni assimilé à du temps de travail effectif ni rémunéré, comme le temps passé sur le lieu de travail pour des besoins personnels ;
- Le temps d'astreinte (article L3121-9 du code du travail) : c'est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de l'intervention pendant l'astreinte, y compris le temps de déplacement, est considérée comme du temps de travail effectif, mais pas la période d'astreinte elle-même, et la période d'astreinte doit faire l'objet d'une contrepartie financière ou sous forme de repos ;
- Le temps de pause (article L3121-16 du code du travail).

Le temps de pause n'est pas la contrepartie de la prestation de travail mais un temps de repos obligatoire destiné à préserver la santé du salarié. Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives. Elle ne peut pas être fractionnée. Le temps de pause n'est pas rémunéré et n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, sauf stipulations conventionnelles ou contractuelles plus favorables.

1.2.2 Le décompte du temps de trajet, une question sensible notamment pour de nombreux salariés à temps partiel contraint

Le temps de trajet, c'est-à-dire le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du travail, ne constitue pas non plus du temps de travail effectif. Il ne rentre pas en compte dans la détermination des durées maximales de travail ni de la durée minimale de repos et il n'est pas rémunéré. Néanmoins, si le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est dépassé, il fait l'objet en principe, pour la partie du temps qui dépasse le temps habituel, d'une contrepartie sous forme de repos ou financière.

Pour sa part, le temps de trajet entre deux lieux de travail constitue en principe du temps de travail effectif même si le salarié n'effectue aucune tâche professionnelle pendant ce temps-là, sauf si le salarié a le temps de vaquer à ses occupations personnelles. Deux situations différentes doivent alors être distinguées selon la Cour de Cassation¹⁹⁹ qui a rendu la seconde décision dans le cadre de la branche des services à la personne (Domidom), une branche très consommatrice de temps partiel contraint :

- Soit le temps d'interruption entre deux interventions ne permet pas au salarié de reprendre son autonomie. Alors le temps de trajet pour se rendre sur le lieu de la deuxième intervention doit être décompté comme du temps de travail effectif et être rémunéré ;
- Soit le salarié recouvre son autonomie lors de ce temps d'interruption et ce temps est alors du temps de pause, comme le temps de trajet nécessaire pour se rendre sur le lieu de la deuxième intervention.

¹⁹⁹ Cass. Soc. 16 juin 2004, n° 02-43.685P et Cass. Crim. 2 septembre 2014, n° 13-80665P, voir tableau à la fin de cette annexe.

Le critère de l'autonomie retrouvée repose sur un faisceau d'indices apprécié au cas par cas, et notamment la longueur du temps d'interruption, la localisation des lieux d'intervention et l'absence de contrôles de l'employeur pendant ce temps d'interruption ou le fait que les salariés n'aient pas à rendre compte sur l'usage de ce temps.

La question du temps de travail effectif dans la branche des services à la personne (entreprises)

La convention collective des entreprises de services à la personne (à but lucratif) du 20 septembre 2012 précise ce que constitue du temps de travail effectif dans la branche :

- Le temps de déplacement professionnel pour se rendre d'un lieu d'intervention à un autre lorsque le salarié ne peut retrouver son autonomie ;
- Le temps entre deux interventions en cas d'interruption hors temps de trajet d'une durée inférieure à quinze minutes.

En revanche, selon la même convention collective, ne constitue pas du temps de travail effectif le temps entre deux interventions en cas d'interruption hors temps de trajet supérieur à 15 minutes.

Cette disposition de la convention collective a été étendue par l'administration du travail avec une réserve dont l'objet est d'assurer que le temps de trajet entre deux interventions est bien un temps de travail effectif rémunéré quelle que soit sa durée dès lors que le salarié n'a pas retrouvé son autonomie.

Ainsi, le Directeur général du travail a écrit le 29 octobre 2018 que « l'article a été étendu sous réserve que le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constitue bien un temps de travail effectif, et à ce titre rémunéré comme tel, quelle que soit la durée, conformément à l'article L. 3121-4 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 juin 2004, n° 02-43.685P) ». Le DGT a ajouté : « cet article a été étendu avec réserve car le seul critère d'un temps d'interruption supérieur à 15 minutes n'est pas suffisant pour garantir que le salarié retrouve son autonomie et puisse vaquer librement à des occupations personnelles. Dans le cas où la période d'interruption supérieure à 15 minutes ne permettrait pas au salarié de retrouver son autonomie, le temps de trajet pour se rendre sur le deuxième lieu d'intervention doit alors être considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel ».

1.3 Un droit de la durée du travail précisément encadré

Sur le plan juridique, il n'existe pas une seule durée du travail mais plutôt des durées du travail qui ont chacune leur raison d'être et leur propre finalité, tout en reposant sur le socle de l'horaire collectif, celui qui s'applique à l'ensemble des salariés, ou au moins une partie de ceux-ci.

On distingue d'abord la durée maximale. Au plan hebdomadaire, un salarié ne peut pas travailler, en principe, plus de 48 heures (article L. 3121-30 du code du travail) et pas plus de 44 heures sur douze semaines consécutives, sauf si, ce qui est possible depuis 2016, un accord collectif porte ce seuil à 46 heures de travail effectif. Exceptionnellement, l'employeur peut obtenir de l'administration du travail l'autorisation de faire travailler ses salariés plus de 48 heures, mais jamais plus de 60 heures. La durée maximale quotidienne est fixée, pour sa part, à 10 heures (article L. 3121-18 du code du travail) et peut aller jusqu'à 12 heures en cas de dérogation administrative ou conventionnelle (article L. 3121-19 du code du travail).

Il faut distinguer, par ailleurs, l'amplitude maximale quotidienne du travail, qui concerne très directement bon nombre de salariés à temps partiel dont le temps est fragmenté²⁰⁰. Elle n'est pas définie par le code du travail mais se déduit du repos quotidien ou est parfois prévue par certaines conventions collectives. L'amplitude maximale est de 13 heures par jour en raison de la règle des 11 heures de repos continu, mais cette plage horaire comporte des temps de pause, de déplacements, de déjeuner etc...

Le droit français fixe également une durée normale, ou durée légale du travail effectif, qui est appréciée dans le cadre de la semaine et qui est, depuis plus de 20 ans, fixée à 35 heures²⁰¹. C'est la durée de référence à partir de laquelle s'ouvre le calcul des heures supplémentaires, qui s'imposent aux salariés individuellement car ce n'est pas une modification du contrat de travail. Depuis 2016, c'est à l'accord collectif d'entreprise d'abord, puis de branche à titre subsidiaire, qu'il appartient de fixer les règles applicables. La durée légale comme la durée conventionnelle constituent un plafond pour les employeurs, et en pratique pour les salariés à temps partiel qui ne peuvent pas l'atteindre ou le dépasser, sauf à voir leur contrat de travail requalifié en contrat à temps plein²⁰².

Il existe enfin plusieurs régimes particuliers de temps de travail. Ils concernent, d'une part, les conventions de forfait, qui sont l'accord, légalisé depuis la loi du 19 janvier 2000, par lequel un employeur et un salarié conviennent d'une rémunération forfaitaire globale couvrant l'ensemble forfaitisé d'heures – ou de jours – de travail à effectuer, y compris les heures supplémentaires (article L. 3121-53 du code du travail), et, d'autre part, le travail de nuit (articles L3122-1 à L. 3122-24 du code du travail) ainsi que le travail du dimanche.

2 La réglementation du temps partiel est le fruit d'une sédimentation complexe de dispositions répondant à des objectifs variables dans le temps

2.1 Le temps partiel, une des formes d'aménagement du temps de travail et de souplesse de l'organisation du travail parmi beaucoup d'autres

Le temps partiel est à la fois un mode d'aménagement du temps de travail dans la mesure où il échappe à l'horaire collectif dans l'entreprise ainsi qu'une modalité d'assouplissement des conditions d'emploi des salariés en fonction des besoins des entreprises et des souhaits des salariés eux-mêmes. Néanmoins, ce n'est pas le seul moyen juridique dont disposent les employeurs et les salariés. Il existe beaucoup d'autres modes entre lesquels ceux-ci peuvent choisir en fonction des circonstances.

²⁰⁰ La chambre sociale de la Cour de Cassation a indiqué, dans un arrêt du 12 mars 2014, que « la durée maximale du travail est déterminée sur la base du temps de travail effectif, et non sur celle des amplitudes horaires dont doit être déduite la part de l'activité qui ne correspond pas à du travail effectif ».

²⁰¹ Peu d'Etats-membres de l'Union européenne fixent une telle durée légale du travail hebdomadaire.

²⁰² Tout est question de point de vue : on peut présenter aussi ce plafond comme une garantie pour les salariés d'obtenir un temps plein.

Ainsi, si l'employeur a de la visibilité sur les fluctuations de son activité et ses besoins précis en main-d'oeuvre, il peut recourir à plusieurs solutions :

- L'aménagement des congés payés annuels des salariés (étalement des départs, aménagements des ponts etc...) ;
- La modulation annualisée du temps de travail (articles L3121-41 et suivants du code du travail). Les dispositifs de modulation permettent d'ajuster le volume d'heures de travail au niveau d'activité de la période considérée en échappant à un décompte hebdomadaire du temps de travail. Ils offrent a priori une flexibilité moins coûteuse à l'entreprise que le recours aux heures supplémentaires. La mise en place de la modulation se fait, par accord, sur une période qui ne peut excéder un an (ou trois ans si un accord de branche l'autorise) et s'impose au salarié (sauf ceux à temps partiel qui ne peuvent pas se voir imposer par accord collectif – sauf accord de performance collective - un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine). En l'absence d'accord, les possibilités sont limitées à une période au plus de neuf semaines pour une entreprise de moins de 50 salariés et à quatre au-delà ;
- La polyvalence des tâches des salariés en poste, en prévoyant de faire travailler quand il le faut des salariés à d'autres tâches que leurs tâches habituelles. Encore faut-il que leur contrat de travail le prévoie et que cela s'inscrive dans le cadre de la classification des emplois²⁰³.

L'employeur dispose également d'autres options pour gérer les fluctuations de son activité, notamment à la hausse ou la baisse, en particulier s'il doit agir rapidement avec ses propres salariés (flexibilité interne) :

- En cas de hausse d'activité, l'assouplissement de l'horaire collectif par le recours aux heures supplémentaires peut s'appliquer à tous les salariés de l'entreprise sauf les cadres dirigeants (article L 3111-2 du code du travail) et aux salariés en forfait annuel en jours (article L. 3121-62 du code du travail). Les heures supplémentaires se décomptent en principe par semaine, sauf en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieur à la semaine auquel cas elles se décomptent à l'issue de la période de référence et si l'accord prévoit une limite haute hebdomadaire, donnent lieu à des contreparties (paiement majoré du salaire : à défaut d'accord, +25 % pour chacune des huit premières supplémentaires, puis 50 % ensuite) et s'imposent aux salariés ;
- En cas de baisse de l'activité, notamment de chute des commandes, la mise en activité partielle (ex-chômage partiel avant la loi de sécurisation de l'emploi) s'impose aux salariés. L'activité partielle indemnisée se traduit par une baisse de rémunération, variable selon le niveau du salaire des personnes concernées. Lorsque l'activité partielle remplit les conditions de l'indemnisation prévue par le code du travail, l'employeur peut imposer la réduction de travail et la réduction de salaire qui s'ensuit.

²⁰³ Cf. annexe sur l'emploi et la formation.

L'entreprise peut également faire appel à d'autres personnes que ses propres salariés (flexibilité externe) :

- Le recours à des salariés intérimaires. Le travail temporaire, qui est fondé sur une relation triangulaire entre un travailleur temporaire, une entreprise de travail temporaire, qui a le monopole pour exercer cette activité, et un utilisateur de la main-d'œuvre, est un domaine très encadré sur le plan juridique, qui a fait l'objet de plusieurs réformes depuis le vote de la loi du 3 janvier 1972 ;
- L'embauche de salariés en contrats à durée déterminée, et notamment en contrats courts de moins d'un mois et en contrats très courts comme les CDD d'usage qui peuvent être renouvelés sans limite²⁰⁴ (cf. encadré infra) ainsi que les contrats saisonniers et les contrats de chantier ;
- Le recours à des entreprises sous-traitantes, qui font elles-mêmes appel à des salariés (ou des travailleurs indépendants le cas échéant). Les contrats d'entreprise et les contrats de sous-traitance sont licites mais les prêts de main-d'œuvre à but lucratif sont, pour leur part, illicites ;
- Le recours à des travailleurs indépendants en tant que prestataires directs. On assiste notamment depuis quelques années au développement apparemment rapide du recrutement de travailleurs indépendants dans le secteur des HCR mais aussi dans le domaine sanitaire et médico-social, par exemple via une plateforme comme Brigad²⁰⁵.

Les contrats à durée déterminée d'usage

Le contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) est un contrat de travail créé par une ordonnance du 5 février 1982. Contrairement au contrat à durée déterminée « classique », le CDDU peut être renouvelé de manière illimitée dans le temps, sans délai de carence, et son terme n'emporte pas – sauf exceptions particulières (HCR) – versement d'une prime de précarité au salarié.

Le CDDU est de plus en plus utilisé depuis une vingtaine d'années : 9,2 millions de contrats ont été signés en 2019 et ils représentent entre 15 et 20 % du total du nombre d'embauches. Leur durée médiane était de 2 jours en 2019 et 42 % ont une durée d'un jour ou moins. Cela concerne un volant limité, de 80 000 personnes, concentré dans une dizaine de secteurs, dont nombre d'entre eux recoupent les branches faisant un appel très important au temps partiel : HCR, services à la personne, enseignement hors éducation nationale... Dans quatre cas sur cinq, il s'agit d'une réembauche chez le même employeur²⁰⁶.

Le choix a été fait en France, à la différence de ce qui existe dans plusieurs pays européens, et c'est l'objet même de l'ANI et de la loi de 2013, d'écarter les contrats de travail à temps partiel très marginal comme les mini-jobs allemands, les contrats mini-max néerlandais ou les contrats zéro heures britanniques²⁰⁷.

²⁰⁴ Voir à ce sujet notamment, Xavier Iacovelli, Sénateur, et Jean-François Mbaye, Député, *La régulation des contrats à durée déterminée d'usage, enjeu de la lutte contre la précarité*, Juin 2021.

²⁰⁵ Cf. <https://www.brigad.co/trouver-du-travail>. Des problèmes nombreux d'application de la législation du travail et de la sécurité sociale sont posées par ce type de plateformes. Il demeure qu'une rigidification trop importante du droit du temps partiel afin de lutter contre le temps partiel contraint pourrait conduire à un basculement de nombreux salariés de certains secteurs vers le travail indépendant (auto-entrepreneuriat et formes classiques du travail non salarié).

²⁰⁶ Cf. Xavier Iacovelli, sénateur, et Jean François Mbaye, député, *La régulation des contrats à durée déterminée d'usage, enjeu de lutte contre la précarité*, Juin 2021. Voir aussi Etienne Marie et Vincent Jaouen, *Evaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage (CDDU)*, IGAS, Septembre 2016.

²⁰⁷ Cf. annexe internationale.

De leur côté, en plus du recours aux différentes formes de temps partiel et de contrats courts (intérim, CDD, CDDU, contrats saisonniers), les salariés à la recherche de souplesse et d'aménagements de leur temps de travail disposent du dispositif d'horaire mobile, qui revêt un caractère collectif mais dans lequel chaque salarié gère lui-même son temps de travail ainsi que du compte épargne temps (art. 3151-1 et suivants du code du travail). Ils peuvent également choisir de cumuler plusieurs emplois salariés ou cumuler un emploi salarié et un emploi de travailleur indépendant.

2.2 Un droit du temps partiel construit par sédimentation au gré d'objectifs variables dans le temps

Le temps partiel a mis longtemps à s'imposer dans notre droit. Il a donné lieu ensuite, à compter des années 1980-90, à des changements de cap au gré des évolutions des objectifs prioritaires poursuivis : la promotion de l'emploi, une alternative individuelle à la réduction de l'horaire collectif...²⁰⁸

2.2.1 La lente émergence puis la construction du cadre juridique du temps partiel

Le temps partiel a mis beaucoup de temps à émerger dans notre droit, faute d'intérêt de la part des syndicats, des employeurs et du législateur. Sa construction dans les années 1980 et 1990 a correspondu au développement rapide, en pratique, du nombre de salariés à temps partiel sur le marché du travail.

2.2.1.1 Les prémices du droit du temps partiel avant 1970

Aucune grande loi sur le temps de travail jusqu'à la deuxième guerre mondiale ne s'est intéressée au temps partiel. Il a fallu attendre la fixation d'une durée légale du travail, imposant un maximum de durée du travail, pour que le concept de temps partiel émerge au plan juridique dans la doctrine.

La question du temps partiel a été très peu évoquée dans le débat public entre 1945 et 1970. Elle l'a été par Léo Hamon en 1947, au travers du dépôt d'une proposition de loi évoquant la possibilité de diversifier les conditions de travail. Quinze ans plus tard, en 1962, Pierre Laroque a mentionné à son tour, dans le rapport de référence qu'il a rédigé sur la vieillesse, l'intérêt du travail à temps partiel pour un désengagement progressif des salariés de la vie active, ce qui deviendra la préretraite progressive.

2.2.1.2 La législation naissante du temps partiel dans les années 1970 avec un objectif prioritaire de conciliation vie familiale-vie professionnelle

La loi du 19 juin 1970 a été la première traduction législative d'un phénomène qui existait pourtant déjà dans la société, notamment dans le commerce, en particulier les grands magasins, où du

²⁰⁸ Cf. par exemple, F. Favennec-Héry, *Le travail à temps partiel : changement de cap*. Droit Social. 1999, 1004.

personnel, en majorité des femmes, faisait des « extras » lors des pics d'activité²⁰⁹. Mais cette loi s'est bornée à consacrer le travail à mi-temps dans la fonction publique pour des motivations d'ordre exclusivement familial et sous réserve des nécessités de service, et n'a pas apporté de précisions sur le secteur privé.

La loi du 13 juillet 1971 a alors implicitement confirmé la licéité du travail à temps partiel dans le secteur privé en imposant que les conventions collectives susceptibles d'extension contiennent des dispositions relatives aux conditions d'emploi et de travail des salariés à temps partiel. En pratique, l'absence d'une clause obligatoire n'a jamais été invoquée par l'administration du travail pour refuser de prononcer une extension.

Il a fallu attendre la loi du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail pour permettre « aux salariés à temps complet qui en faisaient la demande de travailler avec des horaires réduits » (entre 20 et 30 heures par semaine seulement, soit entre la moitié et les trois-quarts d'un temps complet) et de bénéficier de l'égalité de traitement des droits d'ancienneté ainsi que pour permettre aux employeurs de bénéficier de la prise en compte intégrale des périodes de travail de temps partiel pour le calcul des droits et de ne pas cotiser deux fois en cas de multi-emploi²¹⁰.

C'est à la suite du rapport remis par Michel Lucas au ministre du travail Robert Boulin en 1980, en réponse au décalage entre la réalité du temps partiel sur le terrain et les aspirations des Françaises en particulier en faveur d'un libre recours au temps partiel et les dispositions limitées du code du Travail que la loi du 28 janvier 1981 a édicté le premier véritable statut juridique du salarié à temps partiel. Elle a assoupli le dispositif existant, en supprimant les exigences de la loi de 1973 subordonnant l'application d'horaires réduits à l'accord des représentants du personnel ou, en cas de refus de ces derniers, à l'autorisation de l'inspection du travail, tout en précisant les conséquences sur les rapports de travail dans l'entreprise (droits des salariés, calculs des effectifs...) ²¹¹. Une véritable liberté a été laissée à l'employeur qui n'était tenu ni de répondre favorablement aux demandes des salariés ni de limiter l'usage du travail à temps partiel, d'où de fortes controverses à quelques mois des élections présidentielles. La loi de 1981 a néanmoins introduit de nouvelles garanties pour les salariés (contrat écrit comportant la mention de la durée et de la répartition du travail, priorité d'accès...).

2.2.1.3 L'affermissement d'un droit du temps partiel dans les années 1980 et 1990 avec un objectif d'égalité et de promotion de l'emploi

Le droit du temps partiel s'est affirmé dans les années 1980 et 1990, époque où on a constaté une très forte croissance du nombre de salariés à temps partiel, en grande partie en raison de mesures publiques incitatives.

Après l'alternance politique, l'ordonnance du 26 mars 1982 sur le temps partiel a ancré le travail à temps partiel dans le code du travail tout en l'encadrant davantage. Elle avait pour objet affiché

²⁰⁹ Cf. CES. Françoise Milewsky. *Le temps partiel*, 2013.

²¹⁰ Ces dispositions ne s'appliquaient qu'aux emplois donnant lieu à une rémunération inférieure à 150% de la rémunération moyenne pratiquée dans l'entreprise pour un poste de travail ou un emploi comparable tenu par un salarié à temps complet (article 3 du décret du 9 juin 1975).

²¹¹ Michel Lucas l'a qualifié de « loi de compromis » entre les deux stratégies existant alors de l'utilisation du temps partiel (à l'embauche et pour les salariés en poste).

de « faire du travail à temps partiel une forme d'emploi qui assure aux salariés qui la pratiquent un statut comparable à celui des salariés à temps complet [...] et une modalité de la lutte pour le plein emploi ».

L'ordonnance a donné une définition du temps partiel correspondant aux 4/5èmes de la durée légale, définition qui a prévalu jusqu'en 2000 (loi Aubry II), l'a reconnu comme une forme d'emploi en tant que telle, à l'embauche et en cours de contrat de travail, et a renforcé les garanties des salariés (principe du volontariat, principe d'égalité sur chaque aspect de la relation de travail, mais aussi délai de prévenance de sept jours ou nombre d'heures complémentaires au cours d'une même semaine ou d'un même mois qui ne peut être supérieur au tiers de la durée prévue dans le contrat) ainsi qu'un principe de neutralité pour les employeurs, tout en instituant une sorte de contrôle a posteriori en imposant à l'employeur l'obligation, qui demeure, de communiquer au moins une fois par an aux représentants élus des salariés un bilan du travail à temps partiel. L'ordonnance a également conféré des pouvoirs exceptionnels à l'administration du travail, qui traduisaient une certaine méfiance vis-à-vis du temps partiel que le législateur souhaitait cantonner (cf. infra).

Une autre ordonnance du 31 mars 1982 a généralisé le travail à temps partiel à la fonction publique d'Etat en l'introduisant dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat et l'a étendu aux autres fonctionnaires et agents publics titulaires, non-titulaires et stagiaires, y compris dans les hôpitaux. Elle a instauré un véritable régime de travail à temps partiel pour convenances personnelles sous la seule réserve des nécessités du service. Deux autres ordonnances du même jour ont instauré la cessation progressive d'activité dans la fonction publique.

Après les élections législatives, l'ordonnance du 11 août 1986 a eu pour objet d'assouplir à nouveau les modalités du temps partiel dans une optique prioritaire de réduction du chômage et non plus de conciliation vie familiale-vie professionnelle comme dans les années 1970. A la suite du rapport de Jean Marimbert sur le temps partiel²¹², la loi du 31 décembre 1992 a créé un dispositif très incitatif d'abattements ou de réductions de cotisations sociales patronales (à hauteur de 50 % pour les seuls contrats à durée indéterminée, quel que soit le niveau de rémunération) en faveur du temps partiel, qui a entraîné son développement rapide²¹³. La loi quinquennale, dite loi Giraud, du 20 décembre 1993, tout en réduisant à 30 % l'abattement de charges mais en élargissant la plage de durée de travail éligible, a substitué au travail intermittent le contrat de travail à temps partiel annualisé, une mesure d'inspiration libérale qui n'exige aucun accord collectif préalable à sa mise en place.

La loi du 3 janvier 1991 avait auparavant amélioré le statut des salariés à temps partiel, en reconnaissant le droit au travail à temps partiel choisi dont la mise en œuvre relève néanmoins du domaine conventionnel (branche). Elle avait également assoupli le régime du congé parental d'éducation. Il faudra attendre l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 pour que soit préconisée la mise en place de procédures de passage à temps partiel²¹⁴.

Le législateur a également instauré à cette époque un droit de passage à temps partiel à la suite d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption et créé une possibilité de recours au mi-temps thérapeutique. La loi du 25 juillet 1994 a aussi procédé à des assouplissements des conditions

²¹² Cf. Jean Marimbert, *Situation et perspectives du temps partiel, rapport au ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle*, 1992.

²¹³ Cf. annexe sur les données.

²¹⁴ Cf. annexe sur les accords conventionnels.

d'autorisation et d'exercice de travail du temps partiel dans les trois fonctions publiques et a institué une annualisation du temps partiel.

Puis la réduction dégressive décidée lors de la loi de finances rectificative de l'été 1995 et la fusion des allègements de charges sur les bas salaires de la loi quinquennale et de la réduction dégressive en octobre 1996 ont encouragé davantage le temps partiel. Au total, le coût du travail pour un temps partiel a été réduit de 20 points pour les travailleurs à temps partiel rémunérés au SMIC horaire.

L'assouplissement des modalités du temps partiel a été également l'objectif de la loi du 13 juin 1998, dite loi Aubry I, qui a prévu la possibilité de cotiser à taux plein pour les salariés à temps partiel. Elle a aussi prévu que « les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, que si une convention ou un accord collectif de branche étendus le prévoit soit expressément, soit en définissant les plages horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. »

2.2.1.4 Le nouveau tournant de la loi Aubry II en 2000

Dans la lignée du rapport remis par Gilbert Cette sur le temps partiel dans le cadre du Conseil d'analyse économique²¹⁵, la loi du 19 janvier 2000, dite Aubry II, a transposé en droit français la nouvelle définition du temps partiel issue de la directive européenne de 1997. Elle a également, au nom de la promotion du temps choisi et, déjà, de la limitation du temps de travail contraint, institué des garanties importantes au profit des salariés à temps partiel (nature écrite et mentions obligatoires du contrat, répartition de la durée de travail obligatoirement inscrite dans le contrat de travail, limitation du nombre d'heures complémentaires, droit à une majoration de salaire de 25 % pour les heures complémentaires au-delà du 10^{ème}, etc...)²¹⁶.

La loi Aubry II a également programmé la suppression des abattements de cotisations patronales de sécurité sociale pour les salariés à temps partiel embauchés après le 1^{er} janvier 2001 pour les entreprises de plus de 20 salariés et après le 1^{er} janvier 2003 pour les autres. Cela faisait suite à la proratisation à compter du 1^{er} janvier 1998 du mécanisme de baisse des charges patronales sur les bas salaires, la ristourne sur le coût du travail passant de 12,4 % à 6,2 % pour une personne à mi-temps percevant un SMIC mensuel²¹⁷.

Pour les employeurs, la loi Aubry II a laissé une certaine marge de souplesse mais en l'encadrant strictement. Dans la plupart des cas, seul un accord de branche étendu a permis désormais de déroger, de façon encadrée, à certains droits reconnus aux travailleurs à temps partiel et de mettre en œuvre les heures complémentaires au-delà du 10^{ème}, la réduction du délai de

²¹⁵ Gilbert Cette, *Le temps partiel en France*, 1999.

²¹⁶ L'absence de respect de ces dispositions est susceptible d'entraîner une requalification du contrat en contrat à temps plein.

²¹⁷ De façon générale, les politiques publiques d'exonérations sont devenues neutres au regard du temps partiel à cette époque. Ainsi, l'allègement bas salaires de 2003, dit allègement Fillon, a été basé sur la rémunération horaire et non plus mensuelle et a donc été neutre à l'égard du temps de travail. Cette évolution a conduit à un recul de la part du temps partiel dans l'emploi, qui ne fut toutefois que passager.

prévenance, l'augmentation des interruptions ou la mise en place d'un travail à temps partiel modulé ou aménagé.

De façon générale, la loi Aubry II a rendu le recours au temps partiel moins attractif pour les employeurs et sa gestion plus complexe pour l'entreprise qu'auparavant.

2.2.1.5 Le retour temporaire à plus de souplesse après 2004

Avec la réélection de Jacques Chirac à la présidence de la République, une nouvelle inflexion a eu lieu. Dans la continuité de la loi Fillon du 17 janvier 2003, la loi du 4 mai 2004 a mis la branche et l'entreprise, voire l'établissement, à égalité avec la branche pour négocier des dérogations au régime légal du travail à temps partiel, ce qui a permis une décentralisation de la négociation. La loi du 31 mars 2005 a instauré, pour sa part, un régime de temps « choisi » permettant l'augmentation du temps de travail sur la base du volontariat.

Dans le même esprit, la loi du 20 août 2008 a facilité la répartition du temps travaillé sur plusieurs semaines ou plusieurs mois et unifié en un seul régime l'ensemble des dispositifs d'aménagement du temps de travail, pour les salariés à temps partiel et à temps plein.

2.2.2 Le souci prioritaire, après 2012, d'encadrer juridiquement le temps partiel contraint afin de limiter la précarité

Avec l'élection de François Hollande à la présidence de la République, une nouvelle inflexion s'est dessinée dans une direction différente, marquée par la volonté de prévenir et de limiter le temps partiel contraint, considérée comme une source majeure de précarité sur le marché du travail.

2.2.2.1 La « grande conférence sociale » de 2012

Le gouvernement a décidé l'organisation d'une « grande conférence sociale », qui s'est tenue les 9 et 10 juillet 2012, et s'est appuyée sur sept tables-rondes, chacune animée par un ministre²¹⁸.

La conférence sociale a mis en lumière le fait que le développement croissant du temps partiel contraint était un facteur de précarisation et une source de contraintes majeures pour les salariés concernés, en particulier pour les femmes. Elle a constaté que le temps partiel contribuait à lui seul à près de la moitié des différences de salaire mensuel entre les hommes et les femmes.

La feuille de route qui en est issue²¹⁹ a évoqué dix chantiers relatifs à l'emploi (point 4 du chapitre « Développer l'emploi, en priorité l'emploi des jeunes »), dont les chantiers prioritaires étaient le contrat d'avenir et le contrat de génération. Elle précisait que : « face à la forte dégradation de la situation de l'emploi, dont les principales victimes sont les salariés précaires et ceux qui sont touchés par des licenciements économiques, le gouvernement invite les partenaires sociaux à négocier au niveau national interprofessionnel les conditions d'une meilleure sécurisation de

²¹⁸ Elles ont été consacrées aux thèmes suivants : « Développer l'emploi, et en priorité l'emploi des jeunes », « Développer les compétences et la formation tout au long de la vie », « Assurer des systèmes de rémunération justes et efficaces », « L'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail », « Réunir les conditions du redressement productif », « Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale », « Moderniser l'action publique avec ses agents ».

²¹⁹ [feuille_de_route_sociale.pdf \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/feuille_de_route_sociale.pdf)

l'emploi, comportant [...] un volet ayant trait à la lutte contre la précarité excessive du marché du travail (contrats précaires, temps partiel voire très partiel contraint) ainsi qu'à la prise en charge par le service public de l'emploi des publics concernés. Cette négociation sera conduite d'ici la fin du premier trimestre 2013 et s'engagera sur la base d'un document d'orientation transmis en septembre 2012 ».

Le document d'orientation de la négociation interprofessionnelle « sur la sécurisation de l'emploi », qui a été publié en septembre 2012 par le ministère du travail²²⁰, a précisé que « l'accent a été mis sur la nécessité, dans un contexte de mutations économiques, d'anticiper et de partager l'information au sein des entreprises, de réunir les conditions permettant une meilleure sécurisation de l'emploi, d'améliorer les outils permettant aux entreprises de faire face aux aléas conjoncturels sans préjudice pour l'emploi et l'activité, de trouver les leviers pour infléchir certaines pratiques conduisant à une précarité croissante de nombreux actifs ». Il ajoutait que « sur le plan de la méthode, une volonté a également été partagée. Entre déréglementation et surréglementation, il y a une voie : celle du dialogue social ».

Le document d'orientation prévoyait qu'il conviendrait pour les partenaires sociaux, parmi d'autres sujets, de « lutter contre la précarité sur le marché du travail, qui frappe particulièrement les femmes et les plus jeunes, et qui dans un certain nombre de cas transforme une souplesse nécessaire ou une caractéristique intrinsèque de certaines activités en une forme de contournement de la norme sociale ». Il ajoutait que « s'inspirant de bonnes pratiques développées par le dialogue social dans certaines branches et entreprises, et prenant en compte la nature des activités, la négociation qui s'engage devrait permettre de « traiter la problématique du temps partiel subi, en identifiant les moyens d'encadrer les temps partiels portant sur un faible nombre d'heures, en prenant des orientations sur l'accès aux droits sociaux et à la formation, sur l'amplitude et la prévisibilité des horaires, ainsi que sur la rémunération des heures complémentaires ».

2.2.2.2 L'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013

Signé le 11 janvier 2013 après quatre mois de négociations par les trois organisations patronales et par la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC mais pas par la CGT ni la CGT-FO, l'accord national interprofessionnel « pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels de salariés » a été le premier ANI sur l'emploi depuis celui du 11 janvier 2008 qui a porté sur la modernisation du marché du travail et prévoyait l'introduction de la rupture conventionnelle.

Il s'articule autour de cinq grands titres :

- La création de nouveaux droits pour les salariés afin de sécuriser les parcours professionnels ;
- Le renforcement de l'information des salariés sur les perspectives et les choix stratégiques de l'entreprise pour renforcer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- Les moyens donnés aux entreprises pour s'adapter aux problèmes conjoncturels et préserver l'emploi ;

²²⁰ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/document_d_orientation.pdf

- Le développement de l'emploi par l'adaptation du contrat de travail à l'activité économique de l'entreprise ;
- La rationalisation des procédures de contentieux judiciaire.

Parmi ses mesures essentielles figurent l'instauration de droits rechargeables à l'assurance chômage, la généralisation de la couverture complémentaire à tous les salariés, la portabilité des droits à la couverture complémentaire et à la couverture prévoyance pour les anciens salariés ainsi que la création du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle.

L'article 11 intitulé « travail à temps partiel » est inclus dans le premier titre de l'ANI consacré à la création de nouveaux droits pour les salariés afin de sécuriser les parcours professionnels.

Le texte de l'article 11 de l'ANI sur le travail à temps partiel

1/ Sans préjudice des accords de branche et d'entreprises mentionnés à l'accord L.3122-2 du code du travail, concernant le temps partiel, qui ne pourront toutefois pas déroger au nombre minimum d'heures prévu au présent 2, lissées sur tout ou partie de l'année, les branches professionnelles qui le souhaitent et les branches professionnelles dont au moins un tiers des effectifs est occupé à temps partiel à la date du présent accord ou dès lors qu'elles franchissent le seuil, ouvriront des négociations visant à organiser les modalités d'exercice du temps partiel dans les 3 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations devront notamment porter sur :

-les dérogations à la durée minimum hebdomadaire ou mensuelle du travail à temps partiel visée au point 2/ du présent article. Ces dérogations ne sont possibles que si les horaires de travail sont réguliers ou laissent la possibilité au salarié, à sa demande, d'être embauché par un ou plusieurs autres employeurs afin d'atteindre au minimum la durée visée au 2/ du présent article ou un temps plein, à condition d'organiser le travail de façon à regrouper les horaires sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes ;

-le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité au cours d'une même journée, la répartition de la durée du travail dans la semaine visant à permettre au salarié de compléter son temps de travail chez un autre employeur ;

-le délai de prévenance préalable à la modification des horaires ;

-la rémunération des heures complémentaires. Celles-ci sont majorées d'au minimum 10 % dès la première heure et dans la limite du quota d'heures complémentaires fixé par les articles L.3123-17 et L. 3123-18 du code du travail.

2/ Sans préjudice des accords de branche et d'entreprises mentionnés à l'accord L. 3122-2 du code du travail concernant le temps partiel, qui ne pourront toutefois pas déroger au nombre minimum d'heures prévu au présent 2, et en tout état de cause et indépendamment des négociations prévues au point 1/, au plus tard le 31 décembre 2013, les dispositions ci-après s'appliqueront aux salariés qui sont employés à temps partiel dans les entreprises, quel que soit leur secteur d'activité, non couvertes par des clauses conventionnelles portant sur les dispositions du 1/ ci-dessus :

-la durée minimale d'activité est fixée à 24h par semaine, (à l'exception du cas des salariés des particuliers employeurs ou des salariés âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études). Une durée d'activité inférieure peut être prévue, à la demande écrite et motivée du salarié, pour lui permettre de cumuler plusieurs employeurs afin d'atteindre au minimum la durée prévue au présent 2/ ou un temps plein, ou pour faire face à des contraintes personnelles et à condition d'organiser le travail de façon à regrouper les horaires sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ;

-les heures de travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue au contrat, sont majorées de 10 % jusqu'à ce que leur nombre atteigne le 1/10^{ème} de cette durée hebdomadaire ou mensuelle. Au-delà, la majoration est portée à 25 %, sans préjudice des articles L.3123-17 et L.3123-18 du code du travail.

3/ Un accord de branche étendu peut permettre, lorsque le salarié et l'employeur en conviennent d'augmenter temporairement la durée du travail au moyen d'un avenant au contrat de travail intitulé « complément d'heures ». Un accord de branche étendu détermine :

- le taux de majoration éventuelle des heures incluses dans le « complément d'heures »;
- les conditions dans lesquelles seules les heures effectuées au-delà de la durée de travail définie par le « complément d'heures » ont le caractère d'heures complémentaires ;
- le taux de majoration des heures complémentaires, qui ne peut être inférieur à 25 % dès la première heure ;
- le nombre maximum de « compléments d'heures » par an par salarié, qui ne peut en aucun cas être supérieur à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- les modalités selon lesquelles les salariés à temps partiel peuvent bénéficier prioritairement des « compléments d'heures ».

De plus, ces accords pourront également prévoir :

- la mise en place d'une procédure de demande de passage à plein temps d'un salarié à temps partiel ;
- la possibilité pour l'employeur de proposer des emplois à temps complet de nature différente.

Selon des interlocuteurs de la mission, pour les organisations patronales, les dispositions sur le temps partiel n'étaient pas un point clé de la négociation et le sujet est venu tardivement sur la table. En dépit des réticences de plusieurs fédérations d'employeurs, le choix a été fait par les négociateurs d'accepter ces dispositions en contrepartie d'autres avancées. Pour certains négociateurs, il était néanmoins important de marquer un refus symbolique vers une évolution en faveur de contrats très atypiques comme les contrats zéro-heures au Royaume-Uni ou les mini-jobs en Allemagne.

En revanche, l'encadrement du temps partiel, et notamment la mise en place d'une durée hebdomadaire minimale, était une revendication importante pour les organisations syndicales, notamment pour la CFDT, afin de lutter contre la précarité de l'emploi.

3 La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, modifiée à plusieurs reprises depuis lors, transpose les dispositions sur le temps partiel de l'ANI

3.1 Un projet de loi fidèle à l'ANI

Le projet de loi de sécurisation de l'emploi a été adopté par le Conseil des ministres le 6 mars 2013. Son compte-rendu précise qu'il « traduit fidèlement l'équilibre de l'accord du 11 janvier et les engagements des signataires, en apportant les précisions ou compléments nécessaires sur les points qui étaient restés imprécis ou incomplets ». Le rapporteur du Sénat confirme ce constat.

S'agissant du temps partiel, il s'agissait de « l'encadrer pour lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi », le rapporteur du texte à l'Assemblée nationale ajoutant que « le principal objectif de cet encadrement [était] de lutter contre le temps partiel subi »²²¹.

L'article 8 du projet de loi de sécurisation de l'emploi, devenu l'article 12 de la loi définitivement votée, a repris l'essentiel des dispositions de l'article 11 de l'ANI.

L'étude d'impact du projet de loi a précisé que les objectifs poursuivis par le projet de loi étaient de « concilier l'objectif de lutter contre le temps partiel subi tout en répondant aux contraintes d'activité de certains secteurs et à l'aspiration à un temps partiel choisi garantissant un niveau de protection sociale non discriminante, et en étant un outil de lutte contre le temps partiel subi ».

L'impact attendu par le gouvernement était « d'améliorer la situation des salariés à temps partiel, en particulier celle des femmes ... en contribuant à réduire l'écart avec les salariés à temps plein, via l'instauration d'une durée minimale au contrat, ou d'une organisation permettant de cumuler plusieurs emplois – générant ainsi une augmentation de la durée de travail des salariés à temps partiel - et l'alignement du régime des heures complémentaires sur celui des heures supplémentaires ».

Le projet de loi contenait quelques dispositions clé sur le temps partiel.

Il s'agissait d'abord, principale originalité du texte, de fixer une durée minimale de travail à temps partiel sur la base d'une référence hebdomadaire de vingt-quatre heures, tout en aménageant des dérogations à cette règle afin notamment de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités par une répartition régulière de ses horaires de travail grâce à une organisation du travail fondée sur des journées ou des demi-journées complètes ou régulières. L'objectif général, précise l'étude d'impact, était « de passer d'une logique où le temps partiel est utilisé comme variable d'ajustement de l'organisation du travail à une logique dans laquelle l'organisation du travail doit être adaptée pour favoriser un temps partiel choisi et non pénalisant plutôt qu'un temps partiel subi ».

Il s'agissait, en second lieu, d'améliorer pour les salariés le dispositif existant des heures complémentaires (dont la quotité est fixée dans la limite de 10 % de la durée prévue au contrat sans majoration, un accord de collectif de branche ou d'entreprise pouvant porter cette limite à 33 % de la durée contractuelle) en appliquant une majoration de salaire de 10 % dès la première heure complémentaire, un accord de branche pouvant prévoir une majoration de moins de 25 % pour les heures complémentaires effectuées entre le 1/10^{ème} et le tiers de la durée prévue au contrat.

Si toutes les branches fortement utilisatrices de temps partiel avaient conclu un accord permettant de porter au tiers de la durée contractuelle le nombre d'heures complémentaires, seules quelques-unes avaient avant 2013 négocié une majoration dès la première heure²²².

Le couple « durée minimale et renchérissement des heures complémentaires » devait renforcer les incitations à limiter le temps très partiel. En donnant aux négociateurs de branche les leviers

²²¹ L'exposé des motifs et l'étude d'impact du projet de loi précisent en premier lieu que l'objectif est "d'améliorer la situation des salariés dont la durée du travail est inférieure au temps complet". L'étude d'impact indique aussi que les partenaires sociaux se sont emparés de la question du temps partiel "pour améliorer la situation des salariés à temps partiel et tendre vers une plus grande égalité professionnelle";

²²² L'étude d'impact du gouvernement estimait que près de 31% des heures complémentaires qui n'étaient pas majorées le deviendraient.

pour bâtir un socle conventionnel qui organise en même temps une durée contractuelle de référence et le regroupement ainsi que la régularité des horaires, le dispositif était également supposé cibler les sources du temps partiel contraint.

Il s'agissait, en troisième lieu, d'instituer un dispositif spécifique de « complément d'heures » qui pouvait être prévu par un accord de branche étendu. Alors que la Cour de Cassation avait, dans un arrêt du 7 décembre 2010, qualifié d'heures complémentaires toutes les heures accomplies en complément de l'horaire initial y compris par le biais d'un avenant écrit temporaire au contrat de travail, il s'agissait de sécuriser et de stabiliser le dispositif pour les employeurs et de limiter le recours aux CDD en privilégiant les salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leurs horaires de travail.

Il s'agissait enfin d'obliger les 31 branches dont au moins un tiers de l'effectif occupait un emploi à temps partiel à conduire des négociations dans les trois mois suivant la promulgation de la loi. L'étude d'impact signalait que ces négociations permettraient aussi « d'interroger les stipulations conventionnelles actuelles relatives aux amplitudes de travail ou encore aux délais de prévenance en cas de changements d'horaires ».

L'étude d'impact précisait également que le projet de loi visait à renforcer le rôle des partenaires sociaux dans la définition des modalités d'exercice du temps partiel dans les principales branches professionnelles concernées de manière structurelle, en citant le commerce de détail à prédominance alimentaire, le commerce d'habillement, les entreprises de propreté, la restauration rapide, les commerces, les cafétérias, la distribution directe, le portage de presse, la vente à distance, les cabinets dentaires... L'obligation de négocier devait permettre dans l'esprit du gouvernement d'accroître la capacité de négociation des organisations syndicales.

3.2 Des débats parlementaires et une décision du Conseil constitutionnel qui n'ont pas modifié significativement le texte

Les débats parlementaires sur le temps partiel ont principalement porté, en première lecture à l'Assemblée nationale, sur le changement de majoration des heures complémentaires, le maintien en vigueur des accords de branche conclus avant le vote de la loi, la situation des étudiants, les exceptions au plancher de la durée hebdomadaire du travail pour certaines branches, en particulier les services à la personne, le secteur sanitaire, social et médico-social ou les services de portage de presse, ce qui est une garantie en droit comme en opportunité. La principale modification intervenue à l'Assemblée nationale a porté sur la nécessité d'une extension par le ministère du travail des accords de branche pour déroger aux règles fixées par la loi ainsi que l'ajout d'un article prévoyant la remise d'un rapport d'évaluation au Gouvernement avant le 1^{er} janvier 2015, le gouvernement ayant ajouté notamment une dérogation au profit des entreprises d'insertion²²³.

Le Conseil constitutionnel a été saisi de la loi par soixante parlementaires, notamment sur l'article 12 relatif au temps partiel. Sur le point selon lequel « l'obligation de négocier dans les branches professionnelles qui recourent de manière significative au temps partiel et la fixation d'une durée minimale de travail à temps partiel à 24 heures portent atteinte aux conventions légalement

²²³ A noter que le rapporteur a soutenu pendant les débats que les dérogations individuelles seraient « ramenées à la portion congrue ».

conclues », le Conseil constitutionnel a décidé que « l'obligation de négocier sur les modalités d'organisation du temps partiel, qui met en œuvre le droit de tout travailleur de participer, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail, ne porte, en elle-même, aucune atteinte aux conventions légalement conclues ; que le droit au maintien des conventions légalement conclues ne fait pas davantage obstacle à ce que le législateur fixe la durée minimale de travail à temps partiel ». Il a rendu une décision de conformité sur cet article le 13 juin 2013. La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a été publiée le 16 juin 2013.

3.3 Une feuille de route sociale qui a ouvert la voie des négociations de branche

La deuxième réunion de la grande conférence sociale, qui s'est tenue les 20 et 21 juin 2013, une semaine après la promulgation de la loi, a donné lieu à son tour à une feuille de route sociale qui prévoyait à propos du temps partiel qu'il avait été convenu « d'approfondir les mesures pour répondre à la précarité des salariés à temps partiel, qui sont très majoritairement (80 %) des femmes : Au premier semestre 2014, un bilan des négociations de branche prévues par la loi sur la sécurisation de l'emploi sera réalisé au sein de la commission nationale de la négociation collective ; pour accompagner et faciliter ces négociations dans les branches qui rencontrent les difficultés les plus grandes (par exemple, les branches qui composent le secteur des services à la personne...) l'exercice des conférences de progrès sera poursuivi dans les branches qui en font la demande. S'agissant de l'accès aux droits sociaux des salariés à temps partiels, par exemple l'accès aux indemnités journalières en cas de maladie, l'ANI du 11 janvier 2013 représente un progrès important du fait de la durée minimale de 24 heures. Un groupe de travail sera constitué au sein du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle en lien avec la Commission nationale de la négociation collective pour poursuivre la réflexion en la matière. »

La mission n'a pas trouvé trace de travaux publiés par le conseil supérieur de l'égalité professionnelle ni d'un rapport d'évaluation de la loi pourtant prévue avant le 1^{er} janvier 2015.

3.4 Des modifications nombreuses apportées à la loi de sécurisation de l'emploi au cours des dix dernières années

Les dispositions introduites par l'article 12 de la loi du 14 juin 2013 ont fait l'objet de nombreuses modifications en quelques années au gré de différents ajustements et de la modification des rapports entre accords d'entreprise et accords de branche. Ces modifications ont été d'ampleur variable.

3.4.1 La loi du 5 mars 2014 et l'ordonnance du 29 janvier 2015

La date d'entrée en vigueur de la durée minimale hebdomadaire de 24 heures avait été initialement fixée au 1^{er} janvier 2014. Mais, afin de laisser aux branches suffisamment de temps pour négocier des dérogations, la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014 (article 20) l'a reportée au 1^{er} juillet 2014 pour les nouveaux contrats et au 1^{er} juillet 2016 pour les contrats en cours.

Ensuite, l'ordonnance du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation du régime du travail à temps partiel a clarifié certains aspects peu clairs de la loi de juin 2013 :

- pour le salarié dont le contrat à temps partiel comporte une durée du travail inférieure au seuil minimal et qui souhaite voir son temps de travail augmenté à cette hauteur, l'ordonnance instaure un droit d'accès prioritaire à un contrat fixant au moins une durée de travail de 24 heures, ou, le cas échéant, à la durée définie conventionnellement. Comme le précise le Rapport au Président de la République, cette mesure « *revient à rendre possible le refus de l'employeur en cas d'absence d'emploi disponible, selon les mêmes modalités que celles prévues en cas de passage du temps partiel au temps complet, définies à l'article L. 3123-8 du code du travail et désormais complétées par la présente ordonnance.* ». L'article 4 de l'ordonnance tire les conséquences de cette règle pour les contrats en cours au 1er janvier 2014 qui faisaient l'objet de dispositions transitoires désormais sans objet ;
- la durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires ou définie conventionnellement s'applique aux seuls contrats dont la durée est au moins égale à une semaine ; en sont donc exclus les contrats d'une durée au plus égale à sept jours ;
- la durée minimale de 24 heures par semaine ne s'applique pas non plus aux CDD ni aux contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'un salarié absent.

3.4.2 La loi El Khomri du 8 août 2016

La loi El Khomri du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, a tiré les conséquences du rapport remis par Jean-Denis Combrexelle en 2015²²⁴ et a fixé une nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail et de congés, notamment concernant le travail à temps partiel. Elle a prévu pour chaque thème, une première subdivision posant les règles d'ordre public, et une seconde portant sur le champ de la négociation collective et, enfin, une troisième portant sur les dispositions supplétives.

Par ailleurs, la même loi a confié à la branche la compétence de déterminer la durée minimale de travail du salarié à temps partiel qui était jusque-là prévue par la loi, sauf dérogation prévue par la branche elle-même. La loi du 8 août 2016 a également prévu que le gouvernement devrait établir un bilan détaillé, qualitatif et quantitatif, des accords de branche prévoyant des durées minimales inférieures à 24 heures par semaine ou son équivalent mensuel.

3.4.3 Les ordonnances du 22 septembre 2017 et du 20 décembre 2017

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a consacré la primauté des conventions et des accords de branche étendus pour la définition conventionnelle de la durée minimale de travail hebdomadaire, pour la définition des taux de majoration des heures complémentaires et pour la mise en place des dispositifs de compléments d'heures. Par ailleurs, elle a remplacé les mentions du comité d'entreprise par celles du comité social et économique.

²²⁴ Jean-Denis Combrexelle, La négociation, le travail et l'emploi, 2015 : [La négociation collective, le travail et l'emploi | France Stratégie \(strategie.gouv.fr\)](https://www.strategie.gouv.fr/fr/la-negociation-collective-le-travail-et-l-emploi)

L'ordonnance du 20 décembre 2017, dite rectificative, a essentiellement tiré les conséquences des rapports entre les accords de branche et d'entreprise dans le champ du temps partiel. Par exemple es expressions "une convention ou un accord de branche étendu " ont été remplacées par " une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu ".

3.4.4 Les lois du 14 décembre 2020 et du 26 décembre 2023

La loi du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » a prévu une dérogation à la durée minimale de 24 heures en cas de cumul d'emploi avec l'un des contrats prévus aux articles L. 5132-5 (contrat avec une entreprise d'insertion), L. 5132-11-1 (avec une association intermédiaire) ou L. 5132-15-1 (avec un atelier ou un chantier d'insertion). Enfin, la loi du 26 décembre 2023 a prévu notamment le régime de la demande pour bénéficier d'un temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive.

Encadré – Le temps partiel et son encadrement juridique dans la fonction publique

En 2022, selon la DGAFP, 18 % de l'ensemble des agents publics travaillaient en temps partiel, soit un niveau un point à celui du secteur privé. Ce taux a baissé de deux points depuis 2014.

Décliné par versant, cela donne 14 % dans la fonction publique d'Etat, 19 % dans la fonction publique hospitalière et 23 % dans la fonction publique territoriale. Les contractuels sont plus de deux fois à temps partiel que les titulaires dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale. Les femmes sont un peu moins à temps partiel dans la fonction publique (24 %) que dans le secteur privé (28 %).

en %

		Fonctionnaires	Agents contractuels et autres	Ensemble fonction publique	Salariés du secteur privé
Versant	FPE	10	25	14	so
	FPT	17	37	23	so
	FPH	18	22	19	so
Sexe	Femmes	19	34	24	28
	Hommes	5	18	8	7
Âge	Moins de 30 ans	11	27	20	17
	Entre 30 et 49 ans	16	26	19	14
	50 ans et plus	12	34	17	22
PCS	Cadres et professions intellectuelles supérieures	12	15	13	8
	Professions intermédiaires	15	30	20	11
	Employés	16	37	23	32
	Ouvriers	5	19	9	12
Ensemble		14	28	18	17

Source : Enquête Emploi 2022, Insee, Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

so : sans objet

Lecture : En 2022, 10 % des fonctionnaires de la fonction publique de l'État déclarent être à temps partiel.

Les fonctionnaires sont plus fréquemment à temps partiel lorsqu'ils ont entre 30 et 49 ans : 16 %, contre 11 % pour les fonctionnaires plus jeunes et 12 % pour les fonctionnaires de 50 ans et plus. Le taux de temps partiel des agents contractuels augmente avec l'âge : 27 % des moins de 30 ans sont à temps partiel, contre 34 % des 50 ans et plus. Les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de la fonction publique les plus féminisées sont celles où les agents travaillent le plus fréquemment à temps partiel, particulièrement chez les contractuels. Parmi ces derniers, 37 % des employés et 30 % des professions intermédiaires travaillent à temps partiel. Les cadres et professions intellectuelles supérieures (15 %) ainsi que les ouvriers (19 %) sont peu concernés par le temps partiel.

Le temps partiel peut être obtenu par les fonctionnaires de droit ou sur demande. L'article L 612-1 du code général de la fonction publique stipule : « le fonctionnaire peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps. Cette autorisation est accordée sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail ».

En pratique, cela signifie que la fonction publique a instauré un plancher de 17,5 heures par semaine.

Les refus opposés aux demandes de temps partiel doivent être précédés d'un entretien et motivés (article L. 612-2).

Selon l'article L. 612-3, l'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est accordée, par ailleurs, de plein droit au fonctionnaire selon une quotité de 50, 60, 70 ou 80 % :

- 1° A l'occasion de chaque naissance, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;
- 2° A l'occasion de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- 3° Pour donner des soins à une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'un tiers, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave, si cette personne est son conjoint, son partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, un enfant à charge ou un ascendant ;
- 4° S'il relève de l'une des catégories de handicap mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, après avis du médecin du travail.

Le temps partiel thérapeutique est une disposition qui permet de réduire son temps de travail lorsque l'état de santé le justifie, en conservant la totalité de son traitement indiciaire.

Le temps partiel est accordé pour une période de six mois à un an, renouvelable dans la limite de trois ans. Selon la nature du temps partiel, la demande peut être renouvelée à la fin de la période des trois ans.

A la différence de ce qui existe dans le secteur privé, le statut général de la fonction publique dispose que : « au terme d'une période de travail à temps partiel, le fonctionnaire est admis de plein droit à occuper à temps plein son emploi ou, à défaut, un autre emploi conforme à son statut » (art. L612-8).

Source : *Statut général de la fonction publique et DGAFP*

4 Le cadre juridique est globalement protecteur pour le salarié à temps partiel, notamment contraint, mais assez complexe et contraignant pour l'employeur

Le législateur a organisé un régime juridique du travail à temps partiel, y compris contraint, qui l'encadre par des garanties et un formalisme contractuel qui fait peser des contraintes plus fortes sur les employeurs que pour les salariés à temps plein alors qu'on assiste à un mouvement d'assouplissement des contrats à temps plein.

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

4.1 Un cadre globalement protecteur du salarié à temps partiel

En application notamment de la directive européenne de décembre 1997 transposée en droit français par la loi Aubry II, les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits reconnus aux salariés à temps complet tels qu'ils résultent des dispositions légales et réglementaires sous réserve de modalités spécifiques :

- La période d'essai ne peut pas avoir une durée calendaire supérieure à celle d'un salarié à temps complet ;
- La rémunération et la prime d'ancienneté doivent être strictement proportionnelles à celles du salarié à temps complet, de même que tous les éléments de rémunération y compris ceux à caractère complémentaire ;
- L'ancienneté est décomptée comme pour un salarié à temps plein²²⁵ ;
- L'indemnité de licenciement et de départ à la retraite est proportionnelle au temps travaillé.

Le salarié à temps partiel a droit à un congé dont la durée ne doit pas être réduite à proportion de l'horaire de travail. Un employeur ne peut pas licencier ses salariés à temps partiel de préférence aux salariés à temps plein en cas de licenciement collectif.

A noter toutefois qu'un accord collectif ne peut pas écarter de son champ d'application les salariés à temps partiel mais peut proratiser les droits reconnus aux salariés en fonction de la durée de leur travail.

Les salariés à temps partiel sont électeurs et éligibles aux élections de représentants du personnel. Ils peuvent voter et être désignés délégués syndicaux dans toutes les entreprises où ils travaillent à temps partiel mais ne peuvent être éligibles que dans l'une d'entre elles. En pratique, selon Jean-Emmanuel Ray²²⁶, très peu de salariés à temps partiel seraient élus délégués dans les entreprises.

Principe d'égalité de traitement et de discrimination indirecte

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

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

²²⁵ Article L3123-12 du code du travail

²²⁶ Jean-Emmanuel Ray, Droit du travail, droit vivant, Editions Litec, 2023.

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

Le juge français a eu à appliquer cette méthode dans un arrêt de la cour de cassation du 6 juin 2012. Le juge européen a également sanctionné des cas de discrimination indirecte à l'égard des femmes à temps partiel, par exemple dans l'arrêt Ursula Vob c/ Land de Berlin de 2007.

4.2 Une définition du temps partiel alignée sur le droit européen

La loi du 19 janvier 2000, dite loi Aubry II, a transposé la définition du temps partiel figurant également dans la directive européenne de décembre 1997, très proche de la définition retenue par la convention n° 175 de l'OIT. Cela a représenté une simplification et une amélioration par rapport au droit antérieur qui exigeait une différence d'au moins un cinquième avec la durée à temps complet, et laissait de côté les salariés travaillant entre 32 et 39 heures par semaine. Cette définition a été précisée par la loi du 17 janvier 2003 sur les dispositions relatives à la durée du travail annuelle.

La définition qui figure au code du travail (article L. 3123-1) prévoit donc qu'est considéré comme salarié à temps partiel « tout salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement, à la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement, à la durée de travail annuelle résultant de l'application durant cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ».

La Cour de Cassation²²⁷ a précisé que les salariés ayant un forfait en jours sur l'année dont le nombre est inférieur à 218 jours ne peuvent pas être considérés comme des salariés à temps partiel. L'application d'un horaire d'équivalence²²⁸ est exclue pour les salariés employés à temps partiel²²⁹.

Un accord collectif qui fixe la durée du travail collective à temps plein en deçà de 35 heures n'entraîne pas le passage des salariés à temps partiel et n'apporte pas une modification au contrat de travail qui aurait nécessité l'accord des salariés²³⁰. Et un salarié embauché sur la base d'un contrat de 34 heures hebdomadaires dans une entreprise où la durée du travail à temps plein conventionnelle est fixée à 34 heures est considéré comme à temps plein.

²²⁷ Cass. Soc. 27 mars 2019, n° 16-23.800

²²⁸ Une durée de travail supérieure à la durée légale peut être mise en place dans certaines professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction. Ce mode spécifique de détermination du temps de travail est appelé *régime d'équivalence*. La mise en place d'un régime d'heures d'équivalence a des conséquences sur la durée hebdomadaire de travail et la rémunération du salarié.

²²⁹ Cass. Soc. 24 avril 2001, n° 98-45.366

²³⁰ Cass. Soc. 23 novembre 2011, n° 10-15175

4.3 Des garanties strictes de forme et de contenu du contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel, y compris tous ses avenants, même s'ils sont temporaires, est obligatoirement un contrat écrit. Il inclut obligatoirement, sous le contrôle attentif de la Cour de la Cassation²³¹, de nombreuses mentions afin de lui donner une certaine prévisibilité temporelle, et en particulier la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification, les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par contrat.

La requalification d'un contrat à temps partiel en un contrat à temps plein est un risque sérieux pour l'employeur qui ne respecterait pas strictement le formalisme du contrat et a des conséquences financières importantes pour l'employeur.

La loi (article L 3123-11 et 3123-31 du code du travail) impose à l'employeur qui voudrait changer la durée ou les horaires de travail des salariés un délai de prévenance de sept jours ouvrés, qui peut être raccourci par accord de branche étendu sans être inférieur à trois jours ouvrés (sauf dans l'aide à domicile dans les cas d'urgence). Si le délai est inférieur à sept jours ouvrés, des contreparties pour les salariés, des garanties pour la mise en œuvre de leurs droits, une période minimale de travail continue et une limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée doivent être prévus (article L. 3123-24 du code du travail).

Si le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature des modifications de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié d'accepter ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (article L 3123-4 du code du travail).

Même dans le cadre d'un cas prévu au contrat de travail, le salarié peut refuser une modification des horaires si le délai de prévenance n'a pas été respecté ou si elle est incompatible avec des contraintes impérieuses, notamment comme des contraintes familiales, le suivi d'un enseignement scolaire ou universitaire, une période d'activité fixée par un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée (article L. 3123-12).

4.4 Une mise en place du temps partiel en principe par voie d'accord collectif

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

²³¹ Depuis 1987, il est constant que la violation des conditions de forme du contrat de travail à temps partiel, et notamment l'absence de mention de la durée du travail, emporte une présomption simple de contrat de travail à temps complet (Cass. Soc. 14 mai 1987).

Ainsi, en cas d'accord d'établissement ou d'entreprise ou, à défaut, de branche étendu, le travail à temps partiel peut être mis en place par l'employeur. Cet accord peut également fixer les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés (article L. 3123-17 et suivants du code du travail).

En l'absence d'accord, le travail à temps partiel peut être mis en œuvre à l'initiative de l'employeur après avis du CSE. L'avis du CSE est purement consultatif et il est requis seulement au moment de la mise en place du temps partiel, pas lors de l'embauche ou du passage de chaque salarié à temps partiel. En l'absence de CSE, la mise en place du travail à temps partiel peut se faire après information de l'inspection du travail.

En l'absence d'accord collectif, le salarié qui souhaite travailler à temps partiel doit adresser sa demande au moins six mois à l'avance et préciser la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. L'employeur doit répondre dans un délai de trois mois. Son refus peut être justifié uniquement s'il n'y a pas d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle ou d'emploi équivalent, ou si le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Le temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation est de droit pour tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté.

Le travail à temps partiel est organisé sur la base du volontariat. Si le salarié à temps plein refuse de passer à temps partiel, il ne peut pas être licencié à ce motif (mais en cas de difficultés économiques de l'entreprise, il peut être le cas échéant licencié pour motif économique). Si le salarié accepte son passage à temps partiel, rien n'oblige ensuite, en France, l'employeur à le reprendre à temps plein.

L'acceptation du temps partiel par le salarié entraîne la modification de son contrat de travail.

Les salariés à temps complet ont priorité pour remplir des emplois à temps partiel dans l'entreprise. Et vice-versa les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper, s'ils le souhaitent, les emplois vacants à temps complet « ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, ou si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, un emploi présentant des caractéristiques différentes » (article L3123-3 du code du travail).

La priorité d'emploi prévue à l'article L. 3123-3 du code du travail

La priorité d'emploi prévue à l'article L. 3123-3 concerne les salariés à temps partiel qui souhaitent un emploi à temps plein (ou la durée minimale légale ou conventionnel) mais également les salariés à temps plein souhaitant occuper un poste à temps partiel. Cette priorité porte sur un emploi ressortissant de la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent et si un accord le prévoit cet emploi peut présenter des caractéristiques différentes.

L'employeur doit porter à la connaissance des salariés concernés les emplois disponibles. Cette diffusion doit être spécifique aux salariés à temps partiel.

L'article L. 3123-3 ne prévoit aucun décret d'application qui préciserait la forme que doit prendre la demande du salarié ni le traitement de cette demande par l'employeur. En revanche, des stipulations conventionnelles peuvent encadrer la demande et la réponse de l'employeur de même que les emplois proposés (dans le sens d'un élargissement des emplois). Ainsi, des accords peuvent déjà prévoir que l'employeur doit apporter une réponse écrite et éventuellement une exigence de motivation. Certains accords collectifs prévoient parfois un droit au retour au temps plein, en le subordonnant par exemple à la survenue d'un événement comme le divorce, le chômage du conjoint...²³²

En outre, la jurisprudence a déjà encadré les obligations des employeurs sur la réponse à apporter aux salariés prioritaires. Ainsi, la Cour de cassation a considéré que l'employeur est tenu de répondre à une demande de passage à temps plein quelle que soit la forme prise par celle-ci. La demande est sans formalisme (orale ou écrite) et l'employeur est donc tenu d'y répondre faute de quoi il s'expose à des dommages et intérêts pour défaut de réponse. Par ailleurs, la jurisprudence a également conclu que le manquement à cette obligation de priorité lorsque le salarié prioritaire est le seul candidat est également sanctionné de dommages et intérêts en justice. Dans ce cas, le refus ne peut être justifié que si l'emploi n'est pas équivalent ou de la même catégorie professionnelle.

Source : DGT

Le temps partiel peut être imposé par un accord de performance collective, sans que cela n'exonère l'employeur du respect des dispositions d'ordre public. Le refus du salarié constitue alors un motif de licenciement.

Lors de la consultation périodique sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur doit communiquer au CSE le bilan du travail à temps partiel (nombre, sexe et qualification des salariés concernés, horaires pratiques, nombre d'heures complémentaires accomplies...), et le nombre de dérogations individuelles à la durée minimale de travail (cf. infra).

²³² Les règles sont différentes pour ce qui concerne la retraite progressive : A défaut de réponse écrite et motivée de l'employeur dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, l'accord de l'employeur est réputé acquis. Par ailleurs, le refus de l'employeur est justifié par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise (article L3123-4-1 du code du travail). Il en va de même pour les demandes de congé parental d'éducation à temps partiel.

La modulation du temps partiel et le temps partiel aménagé

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 (C. trav., art. L. 3121-44) a instauré la faculté de mettre en place par convention ou accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche, un dispositif unique d'aménagement du temps de travail qui permet de faire varier la durée du travail d'une semaine à l'autre sur tout ou partie d'une période de référence, pouvant aller d'un an à trois ans si un accord de branche l'autorise. Ce dispositif s'applique aussi bien aux salariés à temps plein qu'à ceux travaillant à temps partiel.

L'accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, la convention ou l'accord de branche, doit contenir

- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail. A défaut de précision, le délai de prévenance est fixé à 7 jours ;

- les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail ;

- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Dans le cas du temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année, des heures complémentaires peuvent être identifiées à l'issue de la période de référence définie par l'accord. Sont des heures complémentaires celles réalisées au-delà de la durée prévue au contrat, calculée sur la période de référence. Le régime qui leur est applicable correspond au régime de droit commun.

L'accord peut définir les limites annuelles ou infra-annuelles dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires (C. trav., art. L. 3123-20). Ainsi, en cas de répartition annuelle du temps de travail, le plafond d'heures complémentaires s'apprécie par rapport à la durée annuelle.

Si l'accord déroge au plafond d'heures complémentaires égal au dixième de la durée contractuelle, qui s'applique à défaut, ou prévoit un délai de prévenance inférieur à 7 jours s'agissant de la modification des horaires, doivent également être stipulées des garanties portant sur la mise en œuvre pour les salariés des droits reconnus aux salariés à temps complet (promotion, carrière, formation, ...), la fixation d'une période minimale de travail et la limitation du nombre d'interruptions d'activité durant une même journée (C. trav., art. L. 3123-25).

Comme indiqué plus haut, les mentions obligatoires édictées à l'article L. 3123-6 du code du travail s'imposent au contrat de travail aménagé sur tout ou partie de l'année, sauf la mention relative à la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Le régime de temps partiel aménagé a été stipulé conventionnellement au sein des branches de l'aide à domicile et des services à la personne, s'agissant des entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de représentants du personnel concernant ce dernier secteur.

Dans les autres entreprises de la branche de l'aide à domicile, c'est le dispositif de la modulation supprimée par la loi de 2008 qui continue à s'appliquer. Le recours à ce dispositif fait obstacle à l'appel aux heures complémentaires.

Source : DGT

5 Les dispositions de la loi du 14 juin 2013 en matière de durée minimale hebdomadaire, d'heures complémentaires et de compléments d'heures visent à lutter contre le temps partiel contraint et la précarité mais présentent des limites

5.1 Une durée minimale de travail à temps partiel originale mais qui présente de nombreuses exemptions et dérogations en limitant l'effectivité

5.1.1 Une durée minimale de travail à temps partiel fixée de façon supplétive à 24 heures par semaine qui est originale sur le plan international

La loi de juin 2013 prévoit que la durée du travail à temps partiel est fixée librement par les parties sous réserve de respecter une durée minimale déterminée par accord collectif de branche étendu (article L. 3123-19 du code du travail). La loi de 2013, complétée par les ordonnances du 22 septembre 2017 qui ont véritablement harmonisé la hiérarchie des normes en droit du travail, rompt, à cet égard, avec les interventions législatives précédentes (2004 et 2008) qui avaient favorisé le recours à l'accord collectif d'entreprise afin d'adapter le régime du temps de travail et du temps partiel en particulier (cf. 2215 supra). L'échelon de la branche est choisie car il est le mieux à même de permettre un dialogue social équilibré, ou le moins déséquilibré, proche de l'intérêt des salariés, des besoins du secteur concerné et permettant d'assurer une égalité entre les entreprises.

La même loi précise aussi qu'à défaut d'accord de branche étendu (cf. infra 512), ce minimum est fixé à 24 heures par semaine pour les salariés à temps partiel ou à l'équivalent de 104 heures par mois (article L 3123-27 du code du travail) depuis la loi de 2013. Cette durée peut être calculée en moyenne sur le mois, voire sur une durée supérieure en cas d'accord collectif d'aménagement de la durée du travail.

En pratique, les branches qui ont négocié des durées hebdomadaires spécifiques pour les salariés à temps partiel représentent un tiers du total des branches, mais plus de la moitié des branches qui emploient un nombre particulièrement élevé de salariés à temps partiel (cf. annexe conventionnelle).

Ce type de durée minimale de travail pour les salariés à temps partiel est original en Europe et au-delà même si son principe est encouragé par l'Organisation internationale du travail (cf. annexe internationale).

5.1.2 Des dérogations et exemptions dont le nombre en limite la portée et dont l'étendue est mal connue

La loi de juin 2013 complétée par d'autres dispositions législatives prévoit de nombreux cas de dérogation et d'exemption à la durée minimale fixée par défaut à 24 heures par semaine. Ces dérogations et ces exemptions relèvent de trois catégories.

5.1.2.1 Des dérogations prévues par convention de branche étendue qui s'accompagnent en principe de contreparties

D'abord, comme souligné au chapitre 511 supra, une convention collective de branche étendue par arrêté du ministre du travail peut prévoir une durée minimale différente, inférieure ou supérieure, à la durée de 24 heures par semaine des salariés à temps partiel, qui ont été pointées à plusieurs reprises par la doctrine²³³.

Un nombre significatif de branches a conclu de tels accords dont l'annexe conventionnelle rend compte et fait l'analyse.

Si la durée minimale est inférieure, la convention de branche, qui doit être étendue par l'administration du travail, doit prévoir une seconde garantie de contenu quant à « la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine » (article L 3123-19 du code du travail).

La loi prévoit également « qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu détermine les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ».

En pratique, ces garanties quantitatives et qualitatives ont été peu mises en œuvre et ces modalités rarement précisées (cf. annexe conventionnelle).

5.1.2.2 Des dérogations et exemptions liées aux statuts des salariés qui sont de plus en plus nombreuses

Il existe ensuite des dérogations liées aux statuts des salariés, dont la liste s'est étendue avec les années et les modalités se sont complexifiées.

Ces dérogations visent désormais les titulaires d'un contrat d'une durée au plus égale à sept jours, les titulaires d'un CDD, les titulaires d'un contrat de travail temporaire conclu pour remplacer un salarié absent, les étudiants de moins de 26 ans (qui doivent en faire la demande), les titulaires de contrats de travail à durée indéterminée conclus dans le cadre d'un cumul avec un contrat avec un atelier d'insertion, un chantier d'insertion ou une association intermédiaire afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein. les salariés en insertion employés par une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) ou une association intermédiaire (la durée minimale est alors de 20 heures), les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion ou d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE - 20 heures par semaine minimum « sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé »), les salariés en temps partiel thérapeutique (la durée est fixée en fonction de l'état de santé), les salariés en retraite progressive (qui peuvent en faire la demande) , les salariés titulaires d'un compte professionnel de prévention (20 % de la durée du travail applicable dans l'établissement au minimum) et les salariés bénéficiant d'un

²³³ Voir par exemple, Alexis Gardin, *Le travail à temps partiel : entre sécurité et flexibilité*, Le Droit Ouvrier, février 2014, n° 787.

congé parental d'éducation à temps partiel (16 heures par semaine minimum selon la loi du 11 mars 2023)²³⁴.

Il n'existe malheureusement pas, à ce stade, de décompte, même approximatif, des salariés concernés par ces dérogations et exemptions liées à leur statut.

5.1.2.3 Des dérogations individuelles dont les modalités posent question

La loi prévoit enfin des dérogations à la durée minimale hebdomadaire du travail à temps partiel sur la base d'une demande individuelle des salariés.

Cette demande, écrite et motivée, peut être formulée soit « pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles », sans autre précision, soit pour lui permettre de « cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures ou à la durée prévue par l'accord de branche ».

La notion de « contraintes personnelles » a soulevé, et soulève toujours, des interrogations de plusieurs ordres.

Alors que la renonciation ne peut légalement intervenir « qu'à la demande du salarié », ce qui revient à lui conférer l'initiative exclusive de la réduction contractuelle de la durée minimale légale, le risque est sérieux que des employeurs imposent d'une façon ou d'une autre aux salariés de formuler une demande individuelle sur la base de contraintes personnelles fictives afin d'échapper au plancher de 24 heures par semaine.

Par ailleurs, certains employeurs s'interrogent sur leur capacité à vérifier la validité des contraintes personnelles avancées et donc sur la licéité de certaines demandes personnelles. Ils soulignent également la charge administrative que représente la gestion de ces demandes. Sur ce point la loi prévoit que la demande du salarié est écrite et motivée. Il n'existe pas de sanction spécifique au non-respect de la durée minimale et il est peu probable que face à une demande motivée du salarié, le juge octroie un dédommagement pour le préjudice d'une durée inférieure à la durée minimale.

Le comité social et économique de chaque entreprise reçoit, en principe, chaque année une information sur le nombre des dérogations accordées sur demande individuelle (ainsi que des cas concernant les étudiants de moins de 26 ans et des salariés en préretraite progressive). Mais les campagnes de contrôle de l'inspection du travail dans les branches de la propreté, de l'aide à domicile et des services à la personne (cf. annexe sectorielle) montrent que cette obligation n'est pas systématiquement respectée et les chiffres disponibles ne sont, en outre, pas consolidés.

La loi ne prévoit pas que le salarié puisse imposer un retour à la durée minimale légale en revenant sur sa renonciation ni de sanction au contrat ayant une durée inférieure à la durée minimale hors cas prévus par la loi. Néanmoins, la dérogation trouvant sa justification dans un motif précis (« faire face à des contraintes personnelles »), la fin de ce motif devrait mettre fin à la dérogation. En conséquence, le salarié qui informe son employeur que les contraintes justifiant la dérogation ont disparu devrait pouvoir travailler dans le respect des durées minimales conventionnelles ou légales.

²³⁴ Les salariés des particuliers employeurs ne sont pas non plus concernés car les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail ne leur sont pas applicables.

5.2 Un dispositif d'heures complémentaires majorées et plafonnées, en principe amélioré par rapport au dispositif précédent

Le code du travail prévoit la possibilité pour l'employeur de recourir à des heures complémentaires. Les heures complémentaires obéissent à un régime juridique différent des heures supplémentaires (art. L3123-8 à 10 du code du travail) que la loi de juin 2013 a amélioré par rapport à la période précédente.

5.2.1 Des heures complémentaires majorées désormais d'au moins 10 %

Toute heure complémentaire donne lieu à une majoration de salaire, ce qui n'était pas le cas avant la loi de juin 2013, mais sans contrepartie en repos.

La loi prévoit que le taux de majoration des heures complémentaires est de +10 % jusqu'au plafond supplétif de 10 % des heures puis de 25 % entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat. Ce taux de +25 % peut être abaissé, le cas échéant, jusqu'à +10 % par un accord de branche étendu. Une partie de la doctrine a pointé le risque d'un écrasement de l'ancienne majoration de 25 % sur le seuil de 10 %.

5.2.2 Des heures complémentaires dont le volume est plafonné

Le contrat de travail doit mentionner les limites dans lesquelles les heures complémentaires peuvent être effectuées. Des plafonds conventionnels d'entreprise ou à défaut de branche - limités à 33 % au maximum de la durée hebdomadaire ou mensuelle du contrat - ou à défaut des plafonds légaux - limités à 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle du contrat - s'appliquent.

Dans l'hypothèse où l'accord collectif permet des dérogations à la règle du dixième pour le plafond des heures complémentaires et au délai de prévenance pour la modification de la répartition de la durée du travail, celui-ci doit comporter diverses plusieurs garanties : la mise en œuvre pour les salariés à temps partiel des droits reconnus aux salariés à temps complet, notamment le droit à un égal accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation ; la fixation d'une période minimale de travail continue et la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

Tableau 1 : Exemples d'heures complémentaires

Exemple 1 : pour un contrat de 24h hebdomadaires

	<i>Nombre maximal d'HC / semaine</i>	<i>Durée hebdomadaire maximale</i>
<i>Avec accord fixant à 1/3 le nombre maximal d'heures complémentaires (HC)</i>	8,00h	32h
<i>Sans dispositions conventionnelles</i>	2,4h	26,4h

Exemple 2 : pour un contrat de 31h hebdomadaires

	Nombre maximal d'HC / semaine	Durée hebdomadaire maximale
Avec accord fixant à 1/3 le nombre maximal d'heures complémentaires (HC)	10,33h	34,99h*
Sans dispositions conventionnelles	3,10h	34,10h

* Interdiction d'atteindre de la durée légale

Exemple 3 : pour un contrat de 105h mensuelles

	Nombre maximal d'HC / mois	Durée mensuelle maximale
Avec accord fixant à 1/3 le nombre maximal d'heures complémentaires (HC)	35,00h	140h
Sans dispositions conventionnelles	10,5h	115,5h

Exemple 4 : pour un contrat de 126,00 heures mensuelles

	Nombre maximal d'HC / mois	Durée hebdomadaire maximale
Avec accord fixant à 1/3 le nombre maximal d'heures complémentaires (HC)	42,00h	151,66h et non 168h*
Sans dispositions conventionnelles	12,60h	138,60h

*Interdiction d'atteindre la durée légale de 151h67.

Attention : il est interdit d'atteindre de la durée légale de travail. La durée hebdomadaire maximale est donc de 34,9h.

5.2.3 D'autres garanties parfois contraignantes pour les employeurs

Les heures complémentaires ne peuvent également pas avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement.

Lorsque cette règle importante et contraignante, notamment pour certaines branches (propreté, restauration rapide selon les investigations de la mission) n'est pas respectée, le contrat est

requalifié en contrat à temps plein. La durée maximale de travail d'un salarié à temps partiel est donc de 34,9 heures.

Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon des modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement dès lors que cette modification n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec l'accomplissement d'une période d'activité fixée par un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Un dépassement fréquent (sur une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines) de plus de deux heures de l'horaire à temps partiel d'un salarié conduit à ajuster la durée du travail convenue au contrat de travail sauf si le salarié s'y oppose et sous réserve d'un préavis de sept jours.

Ainsi, si un salarié dont le temps partiel est fixé à 27 heures par semaine accomplit pendant plus de trois mois en moyenne 30 heures par semaine, la durée du travail mentionnée dans son contrat de travail est rehaussée en principe de 27 à 30 heures, sauf si le salarié s'y oppose.

5.3 Un dispositif de compléments d'heures souple et sécurisé pour les employeurs

Les compléments d'heures obéissent à un régime différent de celui des heures complémentaires et de celui des heures supplémentaires. Il s'agit, par un avenant au contrat de travail, d'ajuster temporairement la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel, sans majoration de salaire obligatoire. Cette pratique initiée par des branches et des entreprises il y a un certain temps²³⁵ permet, notamment pour faire face à des absences de salariés, de limiter le recrutement de travailleurs en contrat à durée déterminée ou en interim (contrats courts) et de répondre aux aspirations individuelles des salariés en poste désireux de travailler davantage et donc de gagner davantage pour une période de temps limitée.

La loi du 14 juin 2013 a légalisé et sécurisé le dispositif des compléments d'heures qui avaient été remis en cause par plusieurs décisions de la Cour de Cassation (notamment Cass. Soc. 7 décembre 2010, n° 09-42.315) qui avait jugé que toute heure au-delà de la durée prévue au contrat était une heure complémentaire, soumise donc à majoration salariale.

La loi du 14 juin 2013 a prévu que les compléments d'heures, utilisés effectivement par bon nombre d'employeurs, ne sont possibles que si un accord de branche étendu le prévoit²³⁶.

²³⁵ Par exemple, la branche de la restauration rapide a inscrit dès 1998 le mécanisme de l'avenant temporaire dans son accord sur le temps partiel.

²³⁶ Une partie de la doctrine a critiqué ces dispositions en soulignant que l'amélioration du régime de majoration des heures complémentaires introduite par la loi serait partiellement compromise de ce fait.

La loi prévoit encore qu'un employeur peut signer au maximum huit avenants de compléments d'heures par salarié, en-dehors des cas de remplacement d'un salarié nommément désigné, mais sans fixer de limite à la durée des avenants dans la limite d'une année. L'accord de branche étendu peut limiter néanmoins le nombre d'avenants qu'il est possible de fixer en-dessous de huit et il peut également prévoir une majoration à ces compléments d'heures qui, à défaut, sont rémunérés sans une telle majoration. Les heures effectuées au-delà de la durée fixée par l'avenant de compléments d'heures donnent néanmoins lieu à une majoration salariale de 25 % au moins.

L'accord de branche étendu doit aussi déterminer les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures. Les avenants de compléments d'heures ne sont pas soumis à délai de prévenance.

5.4 Des dispositions sur la répartition de la durée de travail pour limiter le temps fragmenté des salariés à temps partiel

Le code du travail prévoit que si un accord d'établissement ou d'entreprise, ou à défaut de branche étendu ou agréé, n'a pas été conclu sur la répartition des horaires des salariés à temps partiel dans la journée de travail, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Si la répartition définie par accord comporte plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, l'accord doit définir les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés peuvent exercer leur activité et prévoit des contreparties spécifiques.

La durée de travail cumulée de tous les contrats à temps partiel d'un même salarié auprès de plusieurs employeurs ne doit pas excéder la durée maximale légale. Le refus de communiquer son contrat de travail et ses bulletins de paie afin de permettre à son employeur de vérifier le respect de la durée hebdomadaire maximale de travail est constitutif d'une faute grave selon la Cour de Cassation²³⁷.

Les questions posées par la pluralité d'employeurs

Les salariés à temps partiel peuvent cumuler des emplois auprès de plusieurs employeurs. En effet, aucune disposition du code du travail n'interdit à une personne d'être titulaire de plusieurs contrats de travail et de travailler ainsi pour plusieurs employeurs. Le cumul est admis, sous la seule réserve de ne pas dépasser la durée maximale du travail autorisée.

Ainsi, l'article L. 8261-1 du code du travail interdit à un salarié d'effectuer des travaux rémunérés au-delà des durées maximales du travail en vigueur dans sa profession. Corolaire à cette disposition, l'article L. 8261-2 du code du travail interdit l'emploi de salariés travaillant au-delà de ces durées maximales, du fait de leur polyactivité.

Il n'existe pas dans le droit du travail français de dispositions organisant les modalités de prise des repos quotidien et hebdomadaire en cas de cumul de contrats avec différents employeurs. Chaque employeur pris individuellement a la responsabilité d'accorder les temps de repos obligatoire (11 heures par jour, 24 heures par semaine).

²³⁷ Cass. Soc., 20 juin 2018, n° 16-21811

Tous contrats confondus, un salarié ne doit donc pas accomplir, sous réserve des dépassements admis par le code du travail, plus de 10 heures de travail effectif par jour (art. L. 3121-18 du code du travail) et pas plus de 48 heures au cours d'une même semaine (art. L. 3121-20 du code du travail) sans dépasser, selon le cas, 44 heures ou 46 heures sur toute période de 12 semaines consécutives (art. L. 3121-22 du code du travail).

En cas de cumul d'emplois salariés occasionnant un dépassement de la durée maximale du travail, l'employeur encourt une peine d'amende de 1 500 euros, portée à 3 000 euros en cas de récidive (art. R. 8262-2 du code du travail).

Une difficulté pour les employeurs est de savoir comment s'assurer du non-dépassement de la durée légale. Toutefois, ils disposent en pratique de moyens leur permettant de se prémunir contre le risque de dépassement de la durée légale en cas de cumul d'emploi de leurs salariés. Ainsi, au stade du recrutement, un employeur est en droit d'interroger un candidat à un emploi pour déterminer s'il n'exerce pas déjà une activité salariée dont la durée, cumulée avec celle de l'emploi proposé, serait incompatible avec la durée maximale du travail. Plus globalement, en cas de cumul, le salarié est tenu d'en informer son employeur si ce dernier lui en fait la demande dans le but de déterminer si le salarié ne dépasse pas les dispositions légales relatives à la durée maximale de travail.

De plus, la jurisprudence a apporté des garanties aux employeurs leur permettant de se prémunir contre le risque de dépassement de la durée légale en cours d'exécution du contrat. Ainsi, pour s'assurer que les durées maximales de travail sont bien respectées, en cas de cumul d'emplois, une clause peut être insérée dans le contrat de travail, imposant au salarié d'informer son employeur en cas d'exercice d'une autre activité salariée (Cass. soc., 16 sept. 2009, no 07-45.346). En outre, les salariés sont tenus, à la demande de leur employeur à l'embauche ou en cas de présomption de l'employeur reposant sur un faisceau d'indices au cours de la relation de travail, de lui communiquer les documents lui permettant de vérifier la durée totale de travail tous emplois confondus.

A défaut, le fait de mettre l'employeur en situation d'infraction en refusant de lui remettre ces documents peut justifier un licenciement pour faute grave de l'intéressé (Cass. soc., 19 mai 2010, no 09-40.923 ou l'arrêt Cass. soc., 21-24.238 du 19 avril 2023. Une telle faute est par ailleurs pénalement répréhensible et est aggravée par la dissimulation de la situation à l'employeur (Cass. soc 9 mai 1995, 91-43.786, non publié).

Enfin, il est précisé que l'employeur, en vue de se conformer à l'interdiction édictée à l'article L. 8261-2 du Code du travail, est tenu d'inviter le salarié à mettre fin à une telle irrégularité en choisissant l'emploi qu'il souhaite conserver, avant de mettre en œuvre une procédure de licenciement (Cass. soc., 25 oct. 1990, no 86-44.212; Cass. soc., 10 déc. 2003, no 01-45.826).

Le droit aux congés payés est ouvert au salarié, quels que soient son emploi, sa catégorie ou sa qualification, la nature de sa rémunération et son horaire de travail. Le salarié à temps partiel a les mêmes droits que le salarié à temps complet. La définition de l'ordre des départs pendant la période de prise des congés revient à l'accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut à l'accord de branche. En l'absence de stipulations conventionnelles, c'est à l'employeur qu'il appartient de le définir après du CSE. Pour déterminer l'ordre, l'employeur doit tenir compte de certains critères dont l'activité chez un ou plusieurs autres employeurs. (article L.3141-16 du code du travail)

Source : DGT

5.5 Des pouvoirs importants de l'administration du travail qui n'ont pas été exercés

L'article L3123-32, issue de l'ordonnance du 26 mars 1982, prévoit que « Si, dans une profession ou dans une branche, la pratique du travail à temps partiel provoque 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 à cette pratique dans la branche ou la profession concernée ».

C'est un outil exorbitant du droit commun qui est dans les mains de l'administration du travail, un peu comme en matière de durée d'équivalence²³⁸. Son usage potentiel a été évoqué à plusieurs reprises au cours des dernières années, notamment dans le secteur de la propreté, mais il n'a pas été utilisé en pratique.

Ce dispositif ne peut être activé qu'à condition d'une consultation préalable des organisations syndicales et patronales des branches concernées, ce qui permet de s'accorder avec les partenaires sociaux sur les garanties les plus adéquates à mettre en place.

6 Certaines modalités de travail à temps partiel font l'objet de dispositions spécifiques

Le droit du travail prévoit également des dispositions spécifiques adaptées à plusieurs modalités de temps partiel ainsi que des types de contrats sui generis qui sont peu utilisés en pratique.

6.1 Des modalités particulières de travail à temps partiel qui n'obéissent pas entièrement aux règles générales

Il existe des modalités particulières qui n'obéissent pas entièrement aux règles générales applicables au contrat de travail à temps partiel. Il s'agit notamment des suivantes :

- Le temps partiel pour création ou reprise d'entreprise. Il a été institué par la loi du 1^{er} août 2003 pour l'initiative économique. Au moins deux mois avant, le salarié doit adresser à l'employeur une lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) dans lequel il précise l'activité de la société qu'il souhaite créer ou reprendre. L'employeur dispose de trente jours pour lui répondre mais ne peut pas refuser la demande dans les entreprises d'au moins 300 salariés, mais seulement différer le début de la période à temps partiel d'au plus six mois ;
- Le temps partiel pour raisons familiales. Il a été reconnu par la loi en 1973 dans une perspective d'amélioration des conditions de travail et de conciliation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle des salariés. Son recours a été assoupli au fil des ans. Le salarié peut s'absenter alors sur une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine. Lorsqu'il est présent dans l'entreprise, le salarié doit respecter toutefois l'horaire collectif.

²³⁸ Néanmoins, pour le temps partiel, il s'agit pour l'Etat d'intervenir de manière proactive pour corriger à une situation constituant un problème dans une branche alors qu'il s'agit d'intervenir en raison d'une simple carence des partenaires sociaux dans le régime d'équivalence.

- Le congé parental d'éducation. Le salarié peut passer dans ce cas d'un temps plein à un temps partiel d'une durée supérieure ou égale à 16 heures par semaine. Le délai de prévenance de l'employeur est d'un mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption si celui-ci est aussitôt suivi du congé parental d'éducation, sinon deux mois au moins avant le début de l'activité à temps partiel ;
- Le temps partiel pour la pratique d'un sport. Il est prévu par l'article L 3122-28 du code du travail.
- La reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique. La reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique, c'est-à-dire pour raison de santé, et la reprise d'un travail aménagé ou à temps partiel sont deux possibilités d'aménagement du temps de travail. Elles sont prescrites par le médecin traitant à la suite d'une maladie ou d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Elles permettent d'adapter la charge et/ou le temps de travail à sa situation pour reprendre le travail dans de bonnes conditions. Il ne s'agit pas toujours d'un strict mi-temps, il y a deux options possibles : soit une diminution des heures travaillées sur une semaine (50 %, 60 %, 70 %...), soit une charge de travail aménagée. Pour que ces mesures (temps partiel thérapeutique, travail aménagé ou à temps partiel) soient mises en œuvre tout en percevant une indemnisation financière de l'Assurance Maladie, il faut que la mesure soit prescrite par le médecin traitant, que l'employeur donne son accord, qu'en cas de travail aménagé ou à temps partiel suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle, le médecin conseil de l'assurance maladie donne son accord.

La loi du 5 janvier 1988 a créé une modalité de retrait progressif et anticipé de la vie active. Ainsi, les salariés qui remplissent les conditions légales peuvent obtenir la liquidation d'une partie de leur pension de vieillesse tout en conservant une activité professionnelle, salariée ou non, à temps partiel. Le salarié en retraite progressive perçoit une fraction de sa pension dont le montant varie selon la quotité du temps partiel. Lorsque le salarié atteint l'âge permettant de bénéficier d'une retraite progressive demande à travailler à temps partiel, il adresse sa demande à son employeur dans les conditions fixées par l'article D. 3123-1-1 du code du travail. A défaut de réponse écrite et motivée, par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, l'accord de l'employeur est réputé acquis. Le refus de l'employeur est justifié par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise. Ces dispositions d'ordre public sont issues de la loi du 14 avril 2023 et du décret du 10 août 2023.

6.2 Des contrats de travail particuliers à temps partiel qui sont peu utilisés

6.2.1 Le contrat de travail intermittent

Le contrat de travail à temps partiel n'est pas adapté pour des emplois qui comportent de longues périodes d'inactivité, comme par exemple dans les cantines scolaires. Le contrat de travail intermittent, qui figure à l'article L. 3123-33 et suivants, est adapté à ce cas de figure. Supprimé par la loi Giraud de 1993, il a été réinstauré depuis lors. Il demeure relativement peu fréquent. On dénombrait 53 000 salariés en CDI intermittent en 2023 selon la DGT un peu en retrait des 58 000 contrats dénombrés en 2022.

C'est, selon le code du travail, « un contrat à durée indéterminée qui doit, obligatoirement, être écrit. Il peut être conclu afin de pourvoir un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il précise obligatoirement la durée annuelle minimale de travail du salarié concerné.

Cette durée peut être dépassée avec une limite : les heures effectuées au-delà ne doivent pas, sauf accord de l'intéressé, excéder le tiers de la durée fixée par le contrat ».

Ces contrats pourraient évoluer à l'initiative du législateur, notamment si l'intention était de favoriser ce type de contrat, en ouvrant davantage les cas de recours

6.2.2 Le contrat de travail à temps partagé

Le contrat de travail à temps partagé a été créé par la loi du 2 août 2005. Le salarié dispose d'un contrat réputé à durée indéterminée conclu avec une entreprise de travail à temps partagé puis il est mis à la disposition des clients de l'entreprise. Le recours à un intérimaire venant effectuer des missions au sein de l'entreprise doit répondre à des besoins prédéfinis et restreints, tels que le remplacement d'un salarié absent, l'attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié ou le remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel par exemple. En revanche, le recours à un salarié à temps partagé peut intervenir quelle que soit la raison qui motive le recrutement.

Le recours au travail à temps partagé permet de recruter un collaborateur lorsque l'entreprise rencontre des difficultés à embaucher, en raison de sa taille ou de ses moyens. Par ailleurs, si l'entreprise devient cliente d'une entreprise de travail à temps partagé (ETTP), cette dernière peut lui apporter des conseils en matière de gestion de compétences et de formation.

Dans le cadre du travail à temps partagé, la relation entre le salarié recruté et l'entreprise se répartie de la manière suivante :

- Un contrat de travail lie le salarié mis à disposition dans l'entreprise A à l'entreprise de travail à temps partagé (ETTP)
- Un contrat de mise à disposition lie l'entreprise A à l'entreprise de travail à temps partagé (ETTP).

Ainsi, bien que le salarié soit mis à disposition dans l'entreprise A, son contrat de travail est conclu avec l'entreprise de travail à temps partagé (ETTP), et non auprès de la structure A.

Le salarié dispose par défaut d'un contrat à durée indéterminée (CDI). La rémunération du salarié mis à disposition dans l'entreprise ne peut être inférieure à celle d'un salarié de l'entreprise occupant un emploi similaire ou aux qualifications équivalentes. Le contrat de mise à disposition ne peut interdire à l'entreprise A d'embaucher directement le salarié mis à disposition à l'issue de sa mission. Le travail à temps partagé peut ainsi constituer une étape préliminaire avant d'intégrer pleinement un nouveau salarié parmi les collaborateurs d'une entreprise.

6.2.3 Le CDI aux fins d'employabilité (CDIE)

Il existe enfin un contrat expérimental intitulé le « CDI aux fins d'employabilité ». Il s'agit d'un contrat « à temps partagé » : le salarié peut réaliser soit des missions à temps plein de

manière successive dans différentes entreprises utilisatrices, soit des missions à temps partiel de manière simultanée pour plusieurs employeurs. Pour bénéficier d'un CDIE, il faut répondre à au moins l'un des cinq critères suivants : être inscrit à France Travail (ex-Pôle emploi) depuis au moins six mois ; bénéficier de minima sociaux ; être en situation de handicap ; être âgé de plus de 50 ans ; ou avoir un niveau de diplôme inférieur ou égal au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou au brevet d'études professionnelles (BEP).

Pièce jointe – Le contrôle par le juge judiciaire

De très nombreux arrêts de la Cour de Cassation sont intervenus au cours des dernières décennies et notamment depuis la promulgation de la loi de 2013 sur le sujet du temps partiel. Une analyse raisonnée dépasserait l'objet de la présente annexe et il ne semble pas y avoir de synthèse récemment publiée à ce sujet par la doctrine. De même, il faudrait conduire une analyse de la jurisprudence administrative, d'assez nombreuses décisions étant rendues à l'occasion de recours contre les arrêtés d'extension, ainsi qu'une revue des décisions du Conseil Constitutionnel.

On se limite donc ici à établir une liste d'arrêts de la Cour de Cassation au cours des dernières années qui paraissent particulièrement significatifs.

Tableau récapitulatif des arrêts de la Cour de cassation relatifs au travail à temps partiel

Année	Arrêt	Contexte	Implications
1995	Soc. 29 mars 1995, n° 91-45.378		Droit au temps partiel : « dès l'instant où le salarié a la qualification requise pour occuper le poste à temps partiel à pourvoir, l'employeur a l'obligation d'accéder à sa demande »
1998	Soc. 7 juill. 1998, 95-43.443	Mme Y a été engagée à temps partiel par la société Edition Karthala en qualité d'assistante de fabrication. Lors d'une réorganisation, un poste à temps plein a été créé, mais Mme Y n'a pas été choisie pour l'occuper. Par la suite, en raison d'un litige sur les horaires de travail, elle a été licenciée.	Priorité d'embauche : Les salariés à temps partiel ont une priorité d'embauche pour des postes à temps plein, mais l'employeur doit justifier objectivement son choix en cas de pluralité de demandes. Modification des conditions de travail : Toute modification substantielle des conditions de travail, comme la répartition du travail à temps partiel, nécessite l'accord explicite du salarié. Licenciement : Un licenciement basé sur une modification discrétionnaire des conditions de travail peut être jugé sans cause réelle et sérieuse, donnant droit à des indemnités pour le salarié.
2001	Soc. 24 avril 2001 n° 98-45.366		L'application d'un horaire d'équivalence est exclue pour les salariés employés à temps partiel
2002	Barba ; 12 mars 2002, 99-44.316	Mme Y..., d'origine étrangère, a été embauchée en tant que femme de ménage par M. X... du 1er juillet 1988 au 1er juillet 1992. À partir de cette date, elle a été chargée de fonctions de vendeuse ambulante. Après avoir été mise en demeure de justifier la situation de sa salariée au regard de la législation des étrangers en France, M. X... a mis fin	En l'absence d'un écrit, il incombe à l'employeur de prouver la durée exacte du travail convenu. Comme l'employeur n'a pas fourni cette preuve, les parties sont considérées liées par un contrat de travail à temps plein. Un étranger sans titre de séjour régulier a droit à une indemnité forfaitaire égale à un mois de salaire en

		aux relations contractuelles le 4 mai 1994.	cas de rupture de la relation de travail, même s'il ne peut exécuter le préavis.
2004	Soc. 16 juin 2004 n° 02-43.685P		Le temps de transport entre l'entreprise et le chantier constituait un temps de travail effectif ;
2008	Soc. 9 janv. 2008, no 06-44.458	M. X était employé par La Poste sous différents contrats à durée déterminée, puis un contrat à durée indéterminée intermittent, avant que ce dernier ne soit transformé en contrat à durée indéterminée à temps partiel. M. X a saisi la juridiction prud'homale pour demander la requalification de ses contrats de travail et diverses indemnités de requalification et de rappels de salaires.	La répartition des horaires de travail dans un contrat à temps partiel peut influencer la possibilité pour le salarié de travailler pour un autre employeur et impacter les indemnités de salaire.
2009	Soc. 13 janv. 2009, no 06-45.562	Mme X, employée par la société Iss Abilis France en tant qu'agent de propreté depuis août 1997, a été affectée à différents horaires de travail. L'employeur a ensuite annoncé un changement d'affectation et d'horaires, qui a été refusé par Mme X, entraînant son licenciement pour faute grave.	L'employeur doit tenir compte des obligations familiales du salarié, notamment en cas de changement d'horaires, même dans le cadre d'un contrat à temps partiel. Un changement d'affectation et d'horaires doit être justifié et proportionné au but recherché, en particulier lorsque le salarié invoque des difficultés liées à sa situation familiale. L'exigence de prévisibilité est remplie lorsque par exemple l'employeur informe la salariée à temps partiel de ses horaires par affichage du planning quatre semaines à l'avance.
2009	Soc, 16 septembre 2009, n° 07-45.346	Mme X a été embauchée par la société Ame'ric en tant qu'employée commerciale, d'abord en contrat CDD à temps partiel, puis en contrat CDI à temps partiel. Une clause de son contrat stipulait qu'elle pouvait exercer d'autres activités professionnelles sous certaines conditions, notamment avec l'autorisation préalable de la société et la communication des rémunérations perçues pour ces activités afin de proratiser les cotisations de sécurité sociale. Mme X a été licenciée pour avoir signé un autre contrat de travail sans autorisation préalable et sans communiquer ses rémunérations. Elle a contesté son licenciement devant les	La clause d'autorisation préalable porte atteinte au principe fondamental du libre exercice d'une activité professionnelle et n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et proportionnée au but recherché. Information préalable : Contrairement à ce que prétendait la société Ame'ric, le contrat de travail ne prévoyait pas une simple obligation d'informer, mais bien d'obtenir une autorisation préalable, ce qui a été jugé abusif. Communication des rémunérations : La Cour d'appel a constaté que la société Ame'ric n'avait pas adressé de mise en demeure à Mme X pour qu'elle communique les éléments relatifs à son autre contrat de travail, ce qui rendait ce grief irrecevable.

		prud'hommes, arguant qu'il était sans cause réelle et sérieuse.	Donc licenciement sans cause réelle et sérieuse, et condamnation de la société à payer les dommages-intérêts à Madame X.
2010	Soc. 24 mars 2010,		Dès lors que le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée de travail accomplie par le salarié au-delà de la durée légale ou fixée conventionnellement, le contrat de travail à temps partiel est requalifié en contrat de travail à temps complet
2010	Soc. 15 sept. 2010, no 09-40.473	Mme X... a été engagée par la société Moventis (devenue la société Centre Médico-Chirurgical Paris V) pour des contrats à durée déterminée afin de remplacer des salariés absents. Mme X... contestait la nature réelle de ces remplacements et demandait la requalification de ses contrats en contrat à durée indéterminée. Le litige portait également sur le respect des obligations légales concernant les contrats à temps partiel, notamment en ce qui concerne la mention des horaires et leur répartition dans la journée.	Si le motif du recours aux contrats à durée déterminée est contesté, c'est à l'employeur de prouver sa véracité. L'employeur doit apporter la preuve que les remplacements étaient bien nécessaires. Les contrats à temps partiel doivent respecter certaines obligations légales, notamment en ce qui concerne la mention des horaires et leur répartition dans la journée. De plus, toute modification des horaires doit être prévisible pour le salarié.
2010	Soc. 7 déc. 2010, no 09-42.315	Mme X a été employée en tant qu'agent de service par la société Renosol Sud-Est, désormais la société Véolia propreté nettoyage et multiservices Sud-Est (VPNM), à partir du 1er avril 2003. Après la conclusion de plusieurs avenants temporaires à son contrat de travail à temps partiel, augmentant son temps de travail, elle a réclamé le paiement d'un rappel de salaire pour la majoration de 25 % des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée du travail prévue dans son contrat.	Toutes les heures effectuées au-delà de la durée du travail inscrite au contrat de la salariée sont considérées comme des heures complémentaires, qu'elles soient imposées par l'employeur ou prévues par avenant au contrat de travail à temps partiel en application d'un accord collectif. Ainsi, les heures effectuées au-delà de la limite d'un dixième de la durée prévue au contrat doivent supporter la majoration de 25 % conformément à l'article L. 3123-19 du code du travail.
	Soc. 30 mai 2012, n° 10-28.713		Lorsque l'horaire de travail mensuel varie de manière importante, le salarié est dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et doit par conséquent se tenir à la disposition de son employeur. La requalification en contrat de travail à temps plein doit alors être prononcée.

2012	Soc. 21 nov. 2012, n° 11-10258		L'absence d'écrit mentionnant la durée hebdomadaire (ou le cas échéant mensuelle) et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, fait présumer que l'emploi est à temps complet. L'employeur qui conteste cette présomption doit rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, de ce que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur
2013	Soc. 9 janv. 2013, no 11-16.433	M. X... a travaillé comme chef-opérateur du son-vidéo à partir du 1er juin 1983, au sein de la société France Télévision sous divers contrats à durée déterminée. Il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification de ses CDD en CDI à temps plein, ainsi que le paiement de salaires correspondants.	Absence de preuve suffisante de l'employeur : La Cour d'appel a violé l'article L. 3123-14 en écartant la présomption de travail à temps complet sans que l'employeur ait prouvé la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue. Erreur sur la prévisibilité du rythme de travail : La Cour d'appel a conclu à tort que M. X... pouvait prévoir son emploi du temps, malgré les variations hebdomadaires et l'absence de prévisions stables.
2013	Soc. 10 octobre 2013 n° 12-17908		Le temps d'attente d'un chauffeur routier pendant des opérations de chargement/déchargement alors que lui-même n'est pas à la disposition de l'employeur et peut vaquer des occupations personnelles n'est pas du temps de travail effectif
2014	Soc. 12 mars 2014, 12-15014, Bull. V, no 78	Mme X a été embauchée le 19 octobre 2002 par l'association ADMR Agde Bessan en tant qu'aide à domicile avec un contrat de travail à temps partiel. En octobre 2004, son horaire de travail a dépassé la durée légale, ce qui l'a conduite à saisir en juillet 2009 la juridiction prud'homale pour demander la requalification de son contrat en un contrat à temps complet à compter du 1er octobre 2004.	Le recours à des heures complémentaires, même pour une période limitée à un seul mois, a eu pour effet de porter la durée de travail au-delà de la durée légale. Ce seul motif justifie la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet, conformément à l'article L. 3123-17 du Code du travail.

2014	Crim. 2 septembre 2014 n° 13- 80665P	Affaire Domidom – services à la personne	Le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constituait un temps de travail effectif que l'employeur devait prendre en compte et rémunérer comme temps de trajet proprement dit. Néanmoins, la marge de liberté arguée par les prévenus ne permettait pas aux salariés de se soustraire, durant le trajet, à l'emprise de l'employeur responsable de l'organisation de leur emploi du temps, ce temps de trajet entre deux interventions constituant toujours du travail effectif pour les salariés qui ne pouvaient être considérés comme vaquant à des occupations personnelles.
2014	17 déc. 2014, no 13-20627	Mme X, avait été embauchée à temps partiel sans contrat écrit par la société Aubigny cars, qui a par la suite fait l'objet d'une liquidation judiciaire. Mme X a été licenciée pour motif économique et a ensuite saisi la juridiction prud'homale pour demander la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, ainsi que le paiement d'un rappel de salaire pour la période allant de son embauche au licenciement.	En application de l'article L. 3123-17 du code du travail, lorsque le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle, le contrat de travail à temps partiel doit, à compter de la première irrégularité, être requalifié en contrat de travail à temps plein.
2016	Soc, 9 nov 2016, n° 15- 19.401, FS-PBR, travail à temps partiel, modification de la répartition, délai de prévenance, application	M. X a exécuté plusieurs contrats de travail à durée déterminée (CDD) pour l'association Jeunesse culture loisirs et technique à partir du 3 février 2011. En 2011, il a signé un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps partiel, avec plusieurs avenants modifiant la durée de travail. En 2012, M. X a pris acte de la rupture de son contrat de travail et a saisi la juridiction prud'homale.	Aux termes de l'article L. 3123-21 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, toute modification de la répartition du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Il en résulte que ce délai de prévenance n'est applicable qu'en cas de décision unilatérale de l'employeur et non lorsque la modification intervient avec l'accord exprès du salarié ; que le moyen n'est pas fondé
2016	Soc. 23 nov. 2016, no 15- 18093	Mme X a été engagée par la société Lidl en tant que caissière à temps partiel. Pour répondre à un besoin temporaire de remplacement de chef-caissière, elle a signé plusieurs avenants temporaires à son contrat, augmentant sa durée de travail hebdomadaire de 26 à 31 heures. Ultérieurement, elle a été promue chef de caisse avec un horaire de travail fixé	La présomption de travail à temps plein s'applique à partir du premier avenant irrégulier, ce qui aurait dû entraîner la requalification pour toute la période de la relation de travail. La cour d'appel aurait également dû ordonner la requalification à temps plein dès lors que l'employeur n'avait pas respecté le délai légal d'un mois après l'examen médical de reprise pour licencier la salariée.

		à 31 heures par semaine. Après un accident du travail et une déclaration d'aptitude à la reprise par le médecin du travail, elle a été licenciée.	
2017	Soc. 8 février 2017. N° 15-11372		Le temps passé par un salarié contraint de rester dans son camion afin de le surveiller pendant ses temps d'attente est du travail effectif
2017	Soc., 27 septembre 2017, 16-13.926	Madame X a été engagée en qualité de vendeuse à temps partiel, avec un contrat initial de 50 heures par mois. A partir d'avril 2011, ses heures de travail ont été augmentées à 31 heures et 15 minutes par semaine. Elle a été en arrêt maladie du 27 mai au 3 juillet 2011. Elle a pris acte de la rupture de son contrat de travail le 6 juillet 2011 et a saisi la juridiction prud'homale.	Ni le dépassement des heures complémentaires au-delà du dixième du temps contractuel ni le défaut de mention des limites des heures complémentaires n'entraînent automatiquement la requalification du contrat en contrat à temps complet.
2018	Soc. 20 juin 2018. N° 16-21811		Le refus de communiquer son contrat de travail et ses bulletins de paie afin de permettre à son employeur de vérifier le respect de la durée hebdomadaire maximale de travail est constitutif d'une faute grave
2018	Soc., 26 septembre 2018, pourvoi n° 17-11.102, FS-P+B, règle de proportionnalité entre salariés à temps complet et salariés à temps partiel, plafond d'indemnité conventionnel, caractère forfaitaire	Mme X a été employée par Dassault Aviation en tant qu'ingénieur à partir du 1er décembre 1977. Elle a alterné entre des périodes de travail à temps complet et à temps partiel avant d'être licenciée le 21 janvier 2011. Estimant que ses droits n'avaient pas été entièrement respectés, elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir un complément d'indemnité conventionnelle de licenciement.	Si le principe d'égalité entre travailleurs à temps complet et travailleurs à temps partiel, posé par l'article L. 3123-13 du code du travail dans sa rédaction applicable, impose de calculer l'indemnité conventionnelle de licenciement en tenant compte, à défaut de dispositions conventionnelles contraires, proportionnellement des périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel, la règle de proportionnalité ne trouve pas à s'appliquer, sauf dispositions contraires de la convention collective, au plafond qui a un caractère forfaitaire
2019	Soc., 23 janvier 2019, pourvoi n° 17-19.393, FS-P+B, temps partiel,	Mme X a été embauchée le 31 mai 2006 par la société Adrexo en tant que distributrice.	Selon les dispositions d'ordre public des articles L. 3123-14 et L. 3123-25, 5° du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la durée du travail du salarié à temps partiel

	décompte de la durée du travail	Son contrat était à durée indéterminée à temps partiel modulé. Mme X a saisi la juridiction prud'homale pour demander la requalification de son contrat en contrat à temps plein.	ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire. Il en résulte que toutes les heures effectuées, qu'elles soient imposées par l'employeur ou qu'elles soient prévues par avenant au contrat de travail à temps partiel en application d'un accord collectif, doivent être incluses dans le décompte de la durée du travail. Est approuvée d'avoir dit que le contrat de travail devait être requalifié en contrat de travail à temps complet, une cour d'appel qui, ayant retenu que les prestations additionnelles devaient être incluses dans le décompte du temps de travail, a constaté que les heures effectuées par le salarié au mois de décembre 2008 avaient eu pour effet de porter la durée du travail accomplie à hauteur de la durée légale du travail. Ne peut, en l'absence de base suffisante en droit interne, constituer l'atteinte à un "bien" au sens de l'article 1er du premier protocole additionnel à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'obligation de l'employeur de supporter les conséquences financières résultant de l'absence de respect de dispositions d'ordre public se rapportant à la durée du travail à temps partiel.
2019	Soc. 18 déc. 2019, no 18-12643	Mme M..., travaillant dans une pharmacie à Trouville-sur-Mer, a été embauchée en tant que pharmacienne adjointe puis promue pharmacienne. Elle a demandé la requalification de sa relation de travail en contrat à temps plein.	La Cour de cassation a confirmé la décision de la cour d'appel, qui avait estimé que l'employeur avait pu démontrer la nature à temps partiel du contrat de travail, malgré l'absence de mentions légales. L'employeur avait justifié d'une durée de travail mensuelle de 86,67 heures, connue de la salariée et qui tenait compte de sa souplesse d'organisation. Les échanges de SMS et les attestations des collègues ont montré que les horaires de travail étaient adaptés aux contraintes familiales de Mme M..., sans l'obliger à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

2019	Soc., 27 mars 2019, pourvoi n° 17-21.543, FS-P+B, temps partiel, modification de la répartition du temps de travail, non-respect du délai de prévenance, requalification du contrat de travail en un contrat à temps plein, conditions	M. N..., étudiant et titulaire d'une carte de séjour temporaire, a été engagé le 1er septembre 2010 par la société Zeus sécurité en qualité d'agent de sécurité, par contrat à durée indéterminée à temps partiel. Après un accident de travail, il a été en arrêt de travail. Licencié pour faute grave, il a saisi la juridiction prud'homale.	L'absence de respect du délai de prévenance prévu par l'article L. 3123-21 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, entraîne la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet lorsque le salarié est empêché de prévoir le rythme auquel il doit travailler et se trouve dans l'obligation de se tenir à la disposition constante de l'employeur. Doctrine
2019	Soc., 3 juillet 2019, pourvoi n° 17-15.884, FS-P+B, temps partiel, mentions obligatoires, durée convenue de travail, défaut, effets, requalification du contrat en un contrat à temps complet	Mme G... a été engagée le 15 octobre 1997 en qualité de coiffeuse à domicile par la société A... développement Ouest. A la suite d'une maladie professionnelle, elle a été déclarée inapte à son poste par le médecin du travail à l'issue de deux examens. Licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement, elle a saisi la juridiction prud'homale.	Viola l'article L. 3123-14 du code du travail, la cour d'appel, qui, après avoir constaté que le contrat de travail ne mentionnait pas la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue, écarte la présomption de travail à temps complet, aux motifs inopérants que le contrat de travail prévoit une durée minimale garantie d'heures de travail par mois et que le salarié détermine lui-même ses horaires, sans rechercher si l'employeur justifie de la durée de travail exacte convenue.
2020	Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 18-21.584, FS-P+B, commenté à la LCS	Mme K... a été engagée le 1er mars 2013 par M. B... en qualité d'employée de maison dans le cadre d'un CDD à temps partiel. Ayant pris acte de la rupture de son contrat le, la salariée a saisi la juridiction prud'homale.	Il résulte de la combinaison des articles L. 3123-14 et L. 7221-2 du code du travail que les dispositions de ce code relatives à la durée du travail et au travail à temps partiel ne sont pas applicables aux employés de maison qui travaillent au domicile privé de leur employeur et sont soumis à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999. Encourt en conséquence la cassation l'arrêt qui, pour requalifier un contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet et condamner l'employeur à payer un rappel de salaire, à compter de la première irrégularité, retient que la durée du travail a été portée temporairement au niveau de la durée légale, alors, d'une part, qu'un employé de

			maison travaillant au domicile privé de son employeur ne peut prétendre à un rappel de salaire au titre de la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet et, d'autre part, qu'il résultait de ses constatations que les heures de travail accomplies par la salariée avaient été rémunérées
2020	Soc., 9 décembre 2020, pourvoi n° 19-16.138, FS-P+B, commenté à la LCS	Mme I... a été engagée par la société Ipsos Observer par contrats à durée déterminée d'usage, en qualité d'enquêteur vacataire pour réaliser des études téléphoniques. Elle a saisi la juridiction prud'homale afin que les contrats soient requalifiés en un contrat à durée indéterminée à temps complet ;	Selon les articles L. 3121-10 et L. 3123-1 du code du travail dans leur version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, un salarié dont la durée du travail est inférieure à trente-cinq heures par semaine civile ou, si elle est inférieure, à la durée fixée conventionnellement par la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement, est un salarié à temps partiel. Il résulte de ces textes, interprétés à la lumière de la clause 3 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel du 6 juin 1997 mis en œuvre par la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, qu'est 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. A cet égard, est considéré comme un travailleur à temps plein comparable, un salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou de relation de travail, occupant un travail ou un emploi identique ou similaire. Cette comparaison peut prendre en compte d'autres considérations telles que l'ancienneté et les qualifications ou les compétences. En l'absence d'un travailleur à temps plein comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue alors par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation et aux conventions collectives ou aux pratiques nationales. Il en découle que la qualification de travail à temps partiel et le formalisme afférents ne sont pas liés à la durée du contrat de travail, mais s'apprécient au regard de la durée de travail du salarié concerné.

2021	Soc., 17 février 2021, pourvoi n° 18-26.545, FS- P+I,	Travail réglementation, durée du travail, travail à temps partiel, modulation du temps de travail, conclusion d'un avenant augmentant la durée mensuelle du travail, requalification en travail à temps complet, présomption, preuve contraire, détermination, portée	Il résulte de l'article L. 3123-25 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, et des articles 1134, alinéa 1, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, et 1315, devenu 1353, du code civil, qu'en cas d'avenant ou de nouveau contrat à temps partiel modulé conforme aux exigences légales et conventionnelles, il appartient au salarié qui demande, en raison de ses conditions d'exécution, la requalification de ce contrat de travail à temps partiel modulé en contrat de travail à temps complet, de démontrer qu'il devait travailler selon des horaires dont il n'avait pas eu préalablement connaissance, de sorte qu'il était placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il se trouvait dans l'obligation de se tenir constamment à la disposition de l'employeur. Dès lors, est censurée une cour d'appel qui, pour requalifier le contrat de travail à temps partiel modulé en contrat à temps complet, n'a pas recherché, comme il le lui était demandé, si après la conclusion d'un avenant qui avait augmenté la durée mensuelle du travail, le salarié avait eu connaissance de ses horaires de travail de sorte qu'il n'était plus placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il ne se trouvait plus dans l'obligation de se tenir constamment à la disposition de l'employeur
2021	Soc., 24 mars 2021, pourvoi n° 19-16.418, FS-P, Travail, réglementation - Durée du travail - Travail à temps partiel - Clause interdisant toute autre activité professionnelle	M. O... a été engagé par contrats de travail à durée déterminée successifs, par la société Agi sécurité en qualité d'agent de sécurité. Le contrat conclu stipulait que le salarié s'obligeait à réserver à l'entreprise l'exclusivité de ses services, l'exercice de toute autre activité professionnelle, soit pour son compte, soit pour le compte d'un tiers, lui étant formellement interdit. Il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification du contrat de travail à durée déterminée à temps partiel conclu len contrat de travail à durée indéterminée à temps plein	La clause par laquelle un salarié à temps partiel se voit interdire toute autre activité professionnelle, soit pour son compte, soit pour le compte d'un tiers, porte atteinte au principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et n'est dès lors valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Si la nullité d'une telle clause n'a pas pour effet d'entraîner la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, elle permet toutefois au salarié d'obtenir réparation du préjudice ayant résulté pour lui de cette clause illicite. Doit en conséquence être approuvé l'arrêt rejetant la demande du salarié qui ne formulait pas de demande de dommages-intérêts mais réclamait, au titre de la nullité de clause d'exclusivité contenue dans son contrat de travail à temps partiel, la requalification en un contrat à temps plein et un

			rappel de salaire et d'indemnité de congés payés afférente.
2021	Soc., 15 septembre 2021, pourvoi n° 19-19.563, FS-B	Travail réglementation, durée du travail - Travail à temps partiel - Décompte de la durée du travail - Durée légale - Définition - Durée légale hebdomadaire- Dépassement - Effets - Requalification en contrat de travail à temps complet - Cas - Contrat de travail à temps partiel - Durée du contrat de travail - Définition de la durée du travail - Définition sur une base mensuelle	Il résulte de la combinaison de l'article L. 3121-10 du code du travail, qui fixe la durée légale du travail effectif à trente-cinq heures par semaine civile, et de l'article L. 3123-17 du même code, selon lequel les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement, qu'un contrat de travail à temps partiel doit être requalifié en contrat de travail à temps complet, lorsque le salarié travaille trente-cinq heures ou plus au cours d'une semaine, quand bien même le contrat aurait fixé la durée de travail convenue sur une période mensuelle
2022	Soc., 17 novembre 2021 pourvoi n° 20-10.734, FS-B+L	Travail réglementation, durée du travail	Sauf exceptions prévues par la loi, il ne peut être dérogé par l'employeur à l'obligation de mentionner, dans le contrat de travail à temps partiel, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue, et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Violent l'article L. 3123-14 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, une cour d'appel qui rejette la demande d'un salarié, engagé dans le cadre d'un horaire individualisé, en requalification de son contrat de travail à temps partiel en temps plein après avoir constaté que le contrat de travail ne mentionnait pas la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.
2022	Soc., 21 septembre 2022, pourvoi n° 20-10.701, FS-B (	Conclusion d'un avenant de complément d'heures : limites légales et conventionnelles	Aux termes de l'article L. 3123-25, alinéa 1, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. Par dérogation au dernier alinéa de l'article L. 3123-17 du code du travail, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %. Selon l'article L. 3123-17, alinéa 2, du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la

			durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement. Il résulte de la combinaison de ces textes que la conclusion d'un avenant de complément d'heures à un contrat de travail à temps partiel, sur le fondement de l'article L. 3123-25 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail convenue à un niveau égal à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.
2023	Soc., 13 avril 2023, pourvoi n°21-19.742, FS-B	Salarié à temps partiel, priorité d'emploi à temps plein et charge de la preuve	Selon les articles L. 3123-8 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et L. 3123-3 du même code, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée à l'article L. 3123-14-1 désormais L. 3123-7, alinéa 1, ou un emploi à temps complet dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Il en résulte qu'en cas de litige, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a satisfait à son obligation en établissant, soit qu'il a porté à la connaissance du salarié la liste des postes disponibles ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, soit en justifiant de l'absence de tels postes. Inverse la charge de la preuve l'arrêt qui, pour débouter une salariée de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour non-respect de la priorité d'emploi, retient qu'elle ne justifie pas qu'il existait des emplois à temps plein correspondant à sa catégorie professionnelle à pourvoir.

2024	Soc, 7 février 2024, no 22-17.696	Mme [G] a été embauchée lcomme assistante de vie à temps partiel (120 heures par mois). Les parties ont conclu une rupture conventionnelle le 10 juillet 2017. Mme [G] soutient que son contrat doit être requalifié en contrat à temps plein car les heures complémentaires effectuées en novembre 2016 ont porté sa durée hebdomadaire de travail au niveau de la durée légale	L'accord d'entreprise aménageait la durée du travail sur l'année, permettant des variations des horaires de 0 à 20 % par rapport à l'horaire mensuel de référence. La durée de travail annuelle des salariés à temps partiel était inférieure à 1 600 heures. Le dépassement horaire hebdomadaire était ponctuel et ne démontrait pas que la durée annuelle de 1 600 heures avait été dépassée. La cour de cassation a rejeté la demande de requalification.

ANNEXE 3 : Les accords conventionnels en matière de travail à temps partiel et de temps partiel contraint

ANNEXE 3 : LES ACCORDS CONVENTIONNELS EN MATIERE DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET DE TEMPS PARTIEL CONTRAINT	232
LA DYNAMIQUE CONVENTIONNELLE DE BRANCHE DEPUIS 2013.....	233
1 LA DYNAMIQUE DE NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE SUR LE TEMPS PARTIEL AMORCEE EN 2013 A RALENTI AU COURS DES DERNIERES ANNEES	233
1.1 UNE NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LE DOMAINE DE LA DUREE DU TRAVAIL QUI A EVOLUE EN PLUSIEURS PHASES AVANT LA DECENNIE 2010	233
1.2 UNE DYNAMIQUE DE LA NEGOCIATION DE BRANCHE SUR LE TEMPS PARTIEL ACCELEREE APRES 2013 MAIS RALENTIE DEPUIS	235
1.3 DES ACCORDS D'ENTREPRISE DONT LA CONNAISSANCE EST PARCELLAIRE MAIS DONT LES STIPULATIONS SEMBLENT ASSEZ FORMELLES	236
2 L'IMPACT QUANTITATIF ET QUALITATIF DES STIPULATIONS CONVENTIONNELLES DE BRANCHE SUR LE TEMPS PARTIEL CONTRAINT ET MORCELE EST MODESTE.....	240
2.1 DES DEROGATIONS A LA DUREE MINIMALE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL DE 24 HEURES RELATIVEMENT PEU FREQUENTES, PARFOIS TRES SOUPLES ET AVEC DES CONTREPARTIES MODESTES.....	240
2.1.1 <i>Des accords sur une durée de travail plancher inférieure à 24 heures par semaine dans un tiers des 201 branches sous revue mais plus de la moitié des branches les plus consommatrices de temps partiel</i>	240
2.1.2 <i>Des contreparties aux dérogations à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures qui n'apportent pas un socle effectif de garanties</i>	244
2.1.3 <i>Un régime assez souple d'interruptions d'activité sans contreparties significatives</i>	246
2.2 UN RECOURS FACILITE AUX HEURES COMPLEMENTAIRES AVEC DES MAJORATIONS DE DEUX TYPES	247
2.3 UN RECOURS AUX COMPLEMENTS D'HEURES LIMITE A MOINS DE HUIT AVENANTS PAR UNE MINORITE DE BRANCHES	248
2.4 D'AUTRES ASPECTS NEGOCIES DU TEMPS PARTIEL	249

LA DYNAMIQUE CONVENTIONNELLE DE BRANCHE DEPUIS 2013

La présente annexe étudie les accords de branche, qui ont été conclus sur le temps partiel, en particulier depuis la promulgation de la loi de juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi. Elle reprend très largement des analyses produites par la DGT dans le cadre du bilan annuel de la négociation collective ainsi que dans le cadre de la préparation de la conférence sociale d'octobre 2023, analyses qui ont été précisées à la demande de et par la mission.

Des analyses plus fouillées des conventions collectives des six branches étudiées plus en détail dans le cadre de ce rapport figurent dans l'annexe particulière qui est consacrée à ces branches. Elles montrent notamment la diversité d'intensité et des modalités selon lesquelles les branches à fort taux de temps partiel font preuve pour s'emparer de la question du temps partiel contraint.

Il n'a pas été possible de collecter, dans les délais de la mission, des informations suffisantes sur les accords d'entreprise sur le temps partiel, au-delà de quelques données existantes déjà anciennes.

1 La dynamique de négociation collective de branche sur le temps partiel amorcée en 2013 a ralenti au cours des dernières années

1.1 Une négociation collective dans le domaine de la durée du travail qui a évolué en plusieurs phases avant la décennie 2010

L'histoire de la négociation collective sur la durée du travail est assez ancienne. Les accords collectifs ont acquis un rôle important depuis 1982 dans le cadre du « passage d'un mode tutélaire de réglementation à un mode négocié, largement décentralisé et dérogoire aux règles légales »²³⁹. Par ailleurs, l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise a connu des évolutions et répond à de nouveaux schémas depuis 2004 et plus encore depuis 2016 et 2017.

Jusqu'au milieu des années 1990, les négociations de branche et d'entreprise se sont surtout consacrées aux congés, aux ponts et aux jours fériés²⁴⁰. Selon le rapport Marimbert de 1993, « le travail à temps partiel n'avait pénétré que rarement et superficiellement dans les négociations de branche, avec un faible degré d'innovation par rapport à la loi ».

²³⁹ Voir par exemple Françoise Favennec-Héry, *La négociation collective dans le droit de la durée du travail*, Droit Social, n° 11, novembre 2016.

²⁴⁰ L'ANI du 21 mars 1989 sur l'aménagement du temps de travail abordait déjà la question du travail à temps partiel en mettant l'accent sur la nécessité d'un accord formel et individuel du salarié, sur le bénéfice des droits légaux et conventionnels reconnus aux salariés à temps partiel et sur l'absence de discrimination entre hommes et femmes.

Néanmoins, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 31 octobre 1995 a précisé les principes qui devaient guider les accords de branche en matière de temps partiel. Il institue une obligation de négocier tous les trois ans dans le cadre de la branche sur les questions liées au temps de travail, dont obligatoirement au temps partiel, en portant une attention particulière à la situation des PME.

La loi du 13 juin 1998 a également encouragé le développement de la négociation sur le temps partiel, tout en s'efforçant de limiter les abus parfois constatés en matière d'amplitude horaire et de fragmentation du temps de travail.

Les trois périodes de la régulation du temps de travail en France entre 1982 et 2010

Entre 1982 et 1997, la priorité a été donnée à l'impulsion de l'Etat pour aménager et réduire le temps de travail par la négociation de branche et d'entreprise. C'est bien, confirmant ce qu'Alain Supiot écrivait dès 1983, « une période d'émancipation de la négociation collective par rapport à la loi en privilégiant le droit négocié sur le droit imposé »²⁴¹. Dans un contexte de difficultés économiques et de chômage croissant, l'objectif a été de favoriser des compromis décentralisés, dans les branches et les entreprises, autour des questions de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, de l'emploi et de la flexibilité. La négociation collective de branche s'est développée avec notamment 25 accords sur le temps partiel à la suite de l'ANI de 1995 et une vingtaine dans le cadre de la loi de juin 1998. Le relatif échec de la négociation collective de branche en matière de temps de travail a été en partie compensé par le foisonnement de la négociation d'entreprise.

Une deuxième période assez différente s'est ouverte entre 1998 et 2002 avec le vote des lois Aubry sur la réduction du temps de travail. Une négociation de branche significative mais qui n'était pas anticipée s'est développée après la loi Aubry I en raison de la volonté des partenaires sociaux de peser sur la seconde loi Aubry. La négociation d'entreprise a connu de son côté, du fait de la loi et sous forte contrainte, un essor considérable.

Entre 2003 et 2010, des textes législatifs ont desserré les contraintes des lois Aubry en réduisant considérablement le champ de la réglementation définie par l'Etat et celui de la négociation de branche qui a tendu à devenir supplétive. On a décompté entre 50 et 80 accords de branche par an sur le temps de travail au cours de cette période. Les questions ayant trait à la définition du temps de travail et aux heures supplémentaires ont dominé au début de la période puis, à partir de 2006, les thèmes du compte épargne temps (CET) et du travail à temps partiel se sont ajoutés.

Si le champ et l'autonomie de la négociation d'entreprise se sont étendus, le nombre d'accords d'entreprise en matière de temps de travail a fortement diminué depuis 2003 malgré l'encouragement des pouvoirs publics.

La loi du 8 août 2016 puis l'ordonnance de septembre 2017, sans être des tournants majeurs, ont certainement donné un coup d'accélérateur à la dynamique conventionnelle sur le temps de travail. Elles ont introduit globalement la primauté de l'accord d'entreprise. Ainsi, depuis la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, seule l'instauration d'un régime d'équivalence demeure du domaine exclusif de la négociation de branche en matière de temps de travail effectif. Et le rôle de l'accord de branche étendu en matière de temps partiel sur les éléments clés que sont la durée minimale hebdomadaire de travail, les heures complémentaires et le complément d'heures est également dérogatoire du nouveau droit commun.

²⁴¹ Alain Supiot, *Les syndicats et la négociation collective*, Droit Social, 1983.

1.2 Une dynamique de la négociation de branche sur le temps partiel accélérée après 2013 mais ralentie depuis

A partir de 2013, alors même que le principe et les modalités du travail à temps partiel relevaient du niveau de l'entreprise, la négociation de branche a été fortement relancée à la suite de l'ANI puis de la loi de sécurisation de l'emploi²⁴².

En pratique, au total, selon la DGT, 117 accords de branche sur le temps partiel ont été conclus (puis étendus) entre 2013 et 2023 inclus. Cela représente un tout petit peu plus de la moitié des branches actives, qui étaient 226 hors secteurs agricole à la fin de l'année 2023, selon les chiffres de la DARES. Selon la DGT, près de 85 % des salariés à temps partiel des 37 branches dont au moins 30 % de l'effectif est à temps partiel seraient couverts aujourd'hui par un tel accord de branche étendu.

Au total, les accords de branche sur le temps partiel ont représenté 16 % de tous les accords de branche sur le temps de travail sur la période 2013-2023, soit un accord sur six, mais fort peu par rapport au total de l'ensemble des accords de branche (de l'ordre d'un peu plus de 1 000 par an).

La dynamique de la négociation de branche a été particulièrement significative en 2014 et en 2015 comme le montre le tableau 1, années au cours desquelles près plus de la moitié des accords de branche sur le temps partiel ont été conclus. C'est la suite logique de l'adoption de l'ANI et de la promulgation de la loi de sécurisation de l'emploi qui prévoyait l'ouverture dans les trois mois de négociations dans les 31 branches les plus concernées par le temps partiel.

Le nombre de signature et d'extension d'accords de branche sur le temps partiel s'est stabilisé depuis 2016 autour de six accords de branche en moyenne chaque année.

Tableau 1 : Nombre d'accords de branche sur le temps partiel sur la période 2013-2023

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Accords de branche	1 011	1 007	1 098	1 033	1 166	1 379	1 238	1 027	1 112	1 495	1 122
Dont sur le temps de travail	58	102	60	65	67	50	39	113	78	62	33
Dont sur le temps partiel	6	42	20	10	8	5	2	7	6	5	6

²⁴² Cf. annexe sur l'état du droit sur le temps partiel.

Total accords temps partiel depuis 2013	6	48	68	78	86	91	93	100	106	111	117

Explications : pour les accords temps partiel, ces chiffres correspondent aux accords conclus au titre de l'année en cours, et non aux accords étendus (exemple : un accord dont l'arrêté d'extension a été publié en 2017 peut avoir été conclu en 2016).

Source : DGT

Les branches ayant conclu un accord sur le temps partiel à dix ans d'intervalle (en 2013 et en 2023)

Six branches ont conclu un accord de branche dès 2013. Il s'agit des branches des établissements d'enseignement privé (18 octobre 2013), des acteurs du lien social et familial (14 novembre 2013), des organisations professionnelles de l'habitat social (14 novembre 2013), des établissements médico-sociaux des secteurs sanitaires et sociaux (22 novembre 2013), des agences générales d'assurances (12 décembre 2013) et de Pôle emploi (19 décembre 2013).

En 2023, dix ans après, six branches ont également signé un accord concernant le temps partiel. Il s'agit des transports routiers, du commerce de détail alimentaire non spécialisé, d'Eclat ex-animation, du Notariat, de la Maroquinerie, articles voyage, cuir et sellerie, et de la branche Bijouterie joaillerie orfèvrerie et horlogerie, qui a prévu une durée minimale hebdomadaire de 16 heures.

1.3 Des accords d'entreprise dont la connaissance est parcellaire mais dont les stipulations semblent assez formelles

La proportion des accords d'entreprise sur le temps partiel dans le total des accords d'entreprise sur le temps de travail serait assez stable à 6 % environ, soit une proportion moindre que celle au sein des accords de branche.

Tableau 2 : Nombre d'accords d'entreprise sur le temps partiel sur la période 2014-2023

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Accords d'entreprise	61 000	61 170	71 030	61 400	61 695	80 780	76 650	76 820	88 570	84 990
Dont sur le temps de travail	6 445	7 424	8 454	8 114	12 183	13 951	18 140	16 800	17 290	17 500
Dont sur le temps partiel	nd	nd	Nd	nd	6,1 %	6,2 %	1030 (5,6 %)	1070 (6,4 %)	1 050 (6,1 %)	920 (5,3 %)

Source : DGT

On ne dispose malheureusement que de données parcellaires de ces accords d'entreprise faute de disposer des instruments nécessaires à leur analyse (intelligence artificielle). Aucun des interlocuteurs de la mission n'a été en l'état de fournir des exemples d'accords d'entreprises notables ou intéressants. Quelques publications récentes, qui ont été pointées à la mission par France Stratégie, permettent d'apporter un peu de lumière.

La DARES et le Groupe Alpha ont publié en 2018 et en 2019 deux études de la négociation d'entreprise sur le temps de travail.

Groupe Alpha a étudié 20 accords d'entreprise portant sur le temps de travail sur la période 2014-2017 (pour 80 % d'entre eux). Il considère qu'il s'agit, de façon générale, de « compromis déséquilibrés »²⁴³. Les motivations seraient, en effet, quasi-exclusivement centrées sur la compétitivité des entreprises, l'intérêt des salariés n'apparaissant que dans moins d'un tiers des cas étudiés. Quatre des cinq ensembles de mesures visant l'intérêt de l'entreprise (temps de travail atypique, assouplissement du contenu du travail, utilisation des heures supplémentaires, évolution de la flexibilité collective) sont présents ou très présents dans au moins la moitié des accords.

Les accords étudiés privilégient la flexibilité collective du temps de travail, tous les accords définissant une segmentation des régimes de temps de travail. Dans la moitié des cas, la période de référence pour la modulation du temps de travail est annuelle. La quasi-totalité des accords traitent des heures supplémentaires. La moitié des accords font référence au travail de nuit et du dimanche, certains accords se contentant d'envisager les horaires atypiques comme une éventualité dans le cadre des heures supplémentaires ou de la modulation et d'autres en faisant un élément central dans le fonctionnement de l'entreprise.

²⁴³ Groupe Alpha, *Accords d'entreprise sur le temps de travail : des compromis déséquilibrés, jusqu'à quand ?* N° 32, avril 2018.

Les accords étudiés laissent peu de liberté de choix aux salariés, sont peu nombreux (définition des plages variables et fixes, compte épargne temps) et peu innovants. L'encadrement des forfaits jours, de plus en plus nombreux, demeure « largement incantatoire ».

La DARES a réalisé en 2019, pour sa part, un bilan de la négociation collective d'entreprise entre 2014 et 2016 dans les entreprises de plus de 10 salariés. Il en ressort notamment que le temps de travail est un thème de négociation dans 47 % des établissements (contre 82 % pour les rémunérations ou 65 % pour les conditions de travail), un taux assez stable entre les établissements de plus ou de moins de 50 salariés. Le temps de travail figure toutefois parmi les trois sujets les plus fréquemment abordés lors d'échanges ou de discussions informels, avec le climat des relations de travail et les conditions de travail. Les négociations collectives sur le temps de travail aboutissent dans 2/3 des cas à un accord mais le temps de travail est aussi le thème qui, avec les classifications, débouche sur un désaccord²⁴⁴.

Une autre étude réalisée pour la DARES en 2019 sur les accords d'entreprises et plans d'action unilatéraux élaborés en matière d'égalité professionnelle en 2014-2015 et mis en œuvre entre 2014 et 2017, apporte une note franchement critique.

Elle relève en effet que « tout se passe comme si cette question du temps partiel subi, qui concerne structurellement l'emploi féminin, était déconnectée des questions d'égalité professionnelle. Le temps partiel semble être toujours appréhendé dans ces textes comme choisi par les salariées, en lien avec leurs responsabilités familiales, et non imposé par certains employeurs dans un objectif de flexibilité, particulièrement dans certains services peu qualifiés » et note également que « de manière plus surprenante, dans les secteurs d'emploi féminisés, les textes concernant la sécurisation de l'emploi précaire et la régulation du temps partiel subi, que ce soit l'ANI sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013 ou la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, ne sont pas non plus des références mobilisées par les négociateurs dans les secteurs féminisés concernés »²⁴⁵. La même étude souligne que « sont rarement évoquées les questions des horaires atypiques ou de nuit, du temps partiel subi et des horaires fragmentés, plus développées chez les ouvrières et employées, notamment dans les secteurs féminisés du commerce, des services à la personne ou de la santé. Dans ce domaine, les entreprises sont cependant prêtes à investir, mais en octroyant des jours d'absence exceptionnelle pour que le/la salarié-e réalise du travail parental (54 textes), davantage qu'en finançant des services à la personne de type crèche ou assistante maternelle (12 textes) », mais aussi que « l'incidence du temps partiel sur la carrière des salariées concernées, leur accès à la formation et aux promotions ne fait l'objet d'aucun traitement correctif systématique. La situation des salariées à temps partiel fait uniquement l'objet de déclarations de principes et de rappel du droit ».

De façon générale, la DARES souligne que « les femmes employées en bas de l'échelle, notamment dans les emplois à prédominance féminine, sont toujours les grandes oubliées des politiques d'égalité professionnelle. Quelles pourraient en être les explications ? Les syndicats représentent-ils moins bien les intérêts des femmes, a fortiori de classes populaires, dans des secteurs et fonctions tertiaires, en lien avec la faible mixité des structures syndicales ? Le rapport de force

²⁴⁴ Cf. DARES analyses, *La négociation collective d'entreprise entre 2014 et 2016 : quelles caractéristiques ? quelles pratiques ?* Février 2019. N°011.

²⁴⁵ DARES, *L'égalité professionnelle est-elle négociable ? Enquête sur la qualité et la mise en œuvre d'accords et de plans égalité femmes-hommes élaborés en 2014-2015* Volume 1, 2019.

est-il défavorable aux représentants du personnel dans des secteurs féminisés, ou y a-t-il complicité des représentants du personnel et de la direction pour ne pas appliquer les dispositions les plus perturbantes ou coûteuses pour les affaires ? Est-ce l'effet du prisme du business case, c'est-à-dire de l'égalité subordonnée à l'impératif de performance ? »

L'étude de 60 accords sur l'égalité professionnelle dans la région PACA conduite par la Direccte PACA et l'observatoire régional des métiers en 2020

En matière d'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale, thème abordé par 39 accords sur 60, le recours au temps partiel constitue le troisième objectif de progression en nombre. Les actions retenues sont les suivantes :

- L'ensemble des collaborateurs recevront une communication indiquant que le travail à temps partiel est ouvert aux femmes comme aux hommes
- Un entretien entre le salarié et son manager autour d'un aménagement de temps de travail à temps partiel doit être organisé
- La hiérarchie et la DRH veillent à ce que la charge de travail et les objectifs individuels soient adaptés au temps partiel
- Les plages fixes communes sont privilégiées pour l'organisation des réunions. La programmation de ces dernières tient compte du planning de présence des personnes travaillant à temps partiel
- L'entreprise veillera à ce que le travail à temps partiel ne soit pas un motif de non-obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière, et s'engage à ce qu'aucune mobilité ou évolution ne soit refusée au personnel du seul fait de son travail à temps partiel
- Les demandes de retour au temps complet avant le terme initial sont examinées et les motifs liés à des changements dans la situation familiale tels que le chômage, l'invalidité et le divorce sont pris en compte prioritairement

Dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail, le deuxième objectif le plus visé par les entreprises concerne les conditions de travail des salariés à temps partiel sans que le contenu des accords ne semble aller au-delà des dispositions légales :

Étudier l'intégralité des demandes de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi

Une étude spécifique sera faite à chaque demande d'augmentation ou de réduction du temps de travail par un salarié femme ou homme

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes formations que les salariés à temps plein et des mêmes possibilités d'évolution

Les postes à temps plein qui se libèrent sont proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont exprimé au préalable le souhait de passer à temps plein et qui ont les compétences et les qualifications requises

Source : ORM (Observatoire régional de l'emploi et de la formation de la région PACA), Les accords sur l'égalité professionnelle en PACA. Etat de la négociation, apports et limites. Juin 2020

Enfin, une autre étude de la Direccte de PACA sur les accords déposés par les entreprises de moins de 50 salariés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018, qui réalise des comparaisons avec le niveau national, nous apprend que le temps partiel était le thème de 10 % des accords conclus au plan national dans les entreprises de 1 à 10 salariés (contre 12 % en PACA) et de 10 % des accords

conclus au plan national dans les entreprises de 11 à 20 salariés (contre 8 % en PACA) et de 16 % des accords dans les entreprises de 21 à 49 salariés en PACA.

2 L'impact quantitatif et qualitatif des stipulations conventionnelles de branche sur le temps partiel contraint et morcelé est modeste

2.1 Des dérogations à la durée minimale hebdomadaire de travail de 24 heures relativement peu fréquentes, parfois très souples et avec des contreparties modestes

2.1.1 Des accords sur une durée de travail plancher inférieure à 24 heures par semaine dans un tiers des 201 branches sous revue²⁴⁶ mais plus de la moitié des branches les plus consommatrices de temps partiel

Avant 2013, 4 branches seulement avaient fixé un plancher spécifique d'heures par semaine pour les travailleurs à temps partiel : restauration rapide (durée minimale de 22 heures par semaine et de 95 heures et 16 minutes par mois à compter du 1^{er} octobre 2012), entreprises de propreté et services associés, cafétérias, ainsi que la branche des espaces de loisirs, d'attraction et culturels qui prévoyait, sur la base d'un accord de 1999, une durée minimale différente pour les CDD et les CDI (durée minimale hebdomadaire de 4 heures)²⁴⁷.

Dix ans après, en 2023, sur 201 branches sous revue, le bilan quantitatif qu'on peut dresser est contrasté.

Trois branches seulement ont négocié un plancher supérieur à 24 heures par semaine. Ce sont les branches suivantes : celle des cafétérias (25 heures), celle des coopératives de consommation (25 heures) et celle du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (26 heures).

96 branches, soit près de la moitié des 201 branches sous revue environ, n'ont pas négocié de durée minimale conventionnelle. Elles appliquent donc la durée légale supplétive de 24 heures par semaine. Par ailleurs, 29 autres branches ont convenu que la durée du plancher devait également être fixée à 24 heures par semaine, ce qui correspond à la durée légale supplétive. Au total, on peut donc dire que 125 branches, soit deux tiers des 201 branches sous revue, n'ont pas dérogé au plafond de 24 heures.

Les 73 branches qui ont conclu un accord de branche avec une durée minimale hebdomadaire de travail inférieure à 24 heures représentent néanmoins plus des deux-tiers des 117 branches ayant conclu un accord sur le temps partiel. Cela signifie, et c'est logique, que la dérogation au plancher de 24 heures a constitué un motif très important de négociation et de conclusion d'un accord sur

²⁴⁶ La mission a tiré profit d'une analyse réalisée par la DGT sur 201 branches, dont 56 ayant un taux de temps partiel supérieur à la moyenne.

²⁴⁷ La branche des experts comptables avait aussi fixé un plancher de 24 heures dans les années 1990.

le temps partiel dans les branches concernées. On note également que 31 des 56 branches faisant le plus appel au temps partiel ont négocié un plancher inférieur à 24 heures.

Parmi ces 73 branches ayant conclu un accord qui abaisse le plancher au-dessous de 24 heures par semaine, 53 d'entre elles ont fixé un plancher d'une durée inférieure ou égale à 16 heures, ce que l'OIT considère comme du temps partiel marginal²⁴⁸, ce qui peut paraître un chiffre élevé.

Le tableau ci-dessous identifie un certain nombre des branches ayant fixé une durée minimale de travail en les classant par proportion décroissante de salariés à temps partiel dans leurs effectifs.

Tableau 3 : Exemples de branches ayant fixé une durée minimale de travail

Branches	Durée minimale de travail
Entreprises de distribution directe	4 heures par semaine et 17 heures par mois
Entreprises de propreté et services associés	16 heures
Gardiens concierges et employés d'immeubles	2 à 14 heures avec un décompte particulier
Entreprises privées du spectacle vivant	6 heures mais sur une seule journée pour certains personnels des salles de cabaret, 8 heures pour les attachés à l'accueil ou à l'information, les agents de billetterie et d'accueil, les employés ou agents d'entretien/maintenance, les agents de vestiaire et d'accueil/hôte, les hôtesses d'accueil, les barmans/serveurs, les caissiers de location, les contrôleurs et agents de contrôle et d'accueil, les coursiers, les distributeurs/tracteurs et afficheurs, les employés de catering/assistants cuisiniers, les gardiens, les opérateurs projectionnistes, les responsables contrôle et accueil, les vendeur(se) de produits dérivés 16 heures par semaine pour les autres
Sport	2 heures pour un jour de travail 10 heures pour 5 jours dans la semaine pour les personnels dont le temps de travail est réparti sur la semaine ou le mois
Personnels des cabinets médicaux	5 heures pour les personnels de nettoyage et d'entretien 16 heures

²⁴⁸ L'OIT considère que la limite du temps partiel marginal est de 15 heures.

Enseignant privé indépendant hors contrat	6 heures pour les personnels d'entretien 12 heures pour le personnel administratif, de services et d'encadrement
Acteurs du lien social et familial	1 heure pour les intervenants techniques ; Dans les entreprises de moins de 20 salariés : 5 heures pour les agents de maintenance, les animateurs, les animateurs d'activité, les auxiliaire petite enfance ou de soins, les éducateur petite enfance, les chargés d'accueil, les comptables, les personnels administratifs, les personnels de service ou les secrétaires ; Dans les entreprises de plus de 20 salariés : 5 heures pour les animateurs d'activité 8h50 pour les agents de maintenance, les animateurs, les auxiliaires petite enfance ou de soins, les chargés d'accueil, les comptables, les personnels administratifs, les personnels de service ou secrétaires
Organismes de formation	3 heures pour les agents d'entretien et de gardiennage 14 heures pour les autres
Cabinets et cliniques vétérinaires	8 heures mensuelles – soit 2 heures par semaine – pour les personnels des échelons 1 16 heures pour les personnels des échelons 2 à 5
Pharmacies d'officine	5 heures pour le personnel de nettoyage 16 heures pour les autres
Vétérinaires praticiens salariés	11 heures
Espaces de loisirs et d'attraction	2 heures pour les CDD 4 heures pour les CDD
Habitat et logement accompagné	8 heures pour les agents d'accueil 10 heures pour les agents de service et de restauration

Pompes funèbres	15 heures
Coiffure	3 heures pour les agents de nettoyage 7 heures pour les agents de maîtrise et les cadres administratifs 16 heures réparties sur le vendredi et le samedi à raison de 8 heures par jour pour les coiffeurs
Charcuterie de détail	3 heures par prestation pour le personnel extra employé dans le cadre de réception traiteur, 4 heures pour le personnel de vente 16 heures pour les autres salariés
Personnels des agences générales d'assurance	2 heures pour les personnes d'entretien et de nettoyage et les personnels ayant des employeurs multiples 16 heures pour les autres salariés
Répartition pharmaceutique	4 heures pour les salariés travaillant le samedi
Entreprises artisanales de la boulangerie-pâtisserie	6 heures pour le personnel de vente et d'entretien dans les entreprises de moins de 10 salariés
Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers	8 heures pour le personnel d'entretien, les coursiers et les infirmiers 16 heures pour les autres
Commerce articles de sport et loisirs	16 heures par mois pour les emplois d'entretien ou de sécurité, de comptabilité, de secrétariat ou d'assistantat dans les entreprises de moins de 20 salariés 7 heures par mois pour les agents d'entretien et de nettoyage
Organismes de tourisme	5 heures pour certains personnels
Hôtellerie de plein-air	7 heures pour certains personnels
Immobilier	8 heures pour certains personnels
Mutualité	7 heures pour certains personnels

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie	3 heures pour certains personnels
Ferroviaire	2 heures pour certains personnels

On peut tirer de ces données des constats de plusieurs natures.

D'abord, les branches ayant fixé des planchers inférieurs à 24 heures sont essentiellement des branches de services, avec un nombre important de PME et TPE qui ont des besoins limités de volume de travail pour certaines fonctions et souhaitent ne pas recourir à des prestations de services externalisées.

Ensuite, les branches dérogeant au plancher de 24 heures opèrent souvent dans les domaines de la santé humaine et animale et le secteur social, dans le secteur culturel et dans le secteur de la formation, qui sont autant de secteurs subventionnés sur fonds publics.

En outre, les durées minimales hebdomadaires qui ont été négociées par les partenaires sociaux dans d'assez nombreuses branches sont fixées, du moins pour certaines catégories de personnels, à des niveaux très bas, de 2 ou 3 heures voire 5 ou 6 heures par semaine. Les agents d'entretien sont plus particulièrement pénalisés au regard de la quotité horaire minimale par les accords de branche étendus, qui fixent une durée minimale très inférieure à celle prévue par la convention de la propreté (16 heures).

On comprend la raison pour laquelle ce choix a été fait par des branches dominées par les TPE et les PME mais de telles quotités de travail par semaine ne permettent pas de lutter le travail à temps partiel dit marginal, sauf si elles s'accompagnent d'une situation de pluralité d'employeurs qui, en pratique, n'est pas évidente à mettre en oeuvre.

Enfin, il est fréquent que les branches aient pris le parti de différencier la durée minimale de travail en fonction des catégories de salariés, voire en fonction de la taille ou du type de l'entreprise. La DGT souligne aussi que certaines branches ont également encadré le recours aux durées de travail inférieures au plancher, soit en fixant une limite de nombre de salariés par établissement, ou en exigeant l'accord du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (mutualité), ou à certains cas de figure précis.

2.1.2 Des contreparties aux dérogations à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures qui n'apportent pas un socle effectif de garanties

Selon l'article L3123-19 du code du travail, "une convention ou un accord de branche étendu fixe la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-7. Lorsqu'elle est inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-27, il détermine les garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-27 ». Le même article ajoute : « une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu détermine les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail inférieure à la durée minimale prévue à l'article L. 3123-27 sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ».

L'étude des 56 branches les plus consommatrices en temps partiel, dont les 31 branches ayant dérogé au plancher hebdomadaire, peut montrer, que les contreparties à la dérogation à la durée minimale de 24 heures n'ont pas été un véritable objet de la négociation collective de branche et que les partenaires sociaux en sont restés globalement à des stipulations formelles qui n'apportent pas un socle de garantie efficient.

Ainsi, seulement six branches (gardiens concierges et employés d'immeubles, pompes funèbres, entreprises de propreté et services associés, spectacle vivant, sport et pharmacies d'officine) ont mentionné l'objectif de régularité des horaires ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités.

Par ailleurs, même s'il est possible que cela soit prévu par ailleurs, dans certains cas, par un accord d'entreprise ou d'établissement, point sur lequel la mission n'a pas de visibilité :

- Dix branches, soit tout de même un tiers des 31 branches les plus consommatrices de temps partiel qui ont conclu un accord dérogeant au plancher de 24 heures, ne prévoient aucune modalité de regroupement des heures sur une demi-journée ou une journée (Entreprises de distribution directe, Aide accompagnement soins et services à domicile, Gardiens concierges employés d'immeubles, Enseignement privé indépendant (hors contrat), espaces de loisirs d'attractions et culturels, Librairie, Grands magasins et magasins populaires, Fleuristes et animaux familiers, Charcuterie de détail, Commerce articles sport équipement loisirs) ;
- Neuf branches prévoient simplement un regroupement des heures par demi-journées ou par journées sans précision sur les modalités de ces regroupements (Entreprises de propreté et services associés, enseignement privé non lucratif, qui est non étendue, Sport, Cabinets et cliniques vétérinaires, Pharmacie d'officine, cabinets d'avocats, Répartition pharmaceutique, Entreprises artisanales de la boulangerie-pâtisserie, Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers) ;
- Sept branches prévoient un regroupement d'au minimum trois heures consécutives (Cabinets dentaires, Organismes de formation, Succursales du commerce de détail en chaussure, Vétérinaires praticiens salariés, Personnel des agences générales d'assurances, Entreprises privées du spectacle vivant, Personnel des cabinets médicaux)
- Cinq branches prévoient un regroupement d'au moins deux heures (Acteurs du lien social et familial, Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, Coiffure, Pompes funèbres et habitat et logement accompagnés).

Enfin, quatre branches sur 31 seulement (propreté, sport, cabinets et cliniques vétérinaires, entreprises artisanales de la boulangerie-pâtisserie) prévoient des stipulations permettant d'améliorer la prévisibilité des horaires : Propreté (« allongement du délai de prévenance préalable à la modification des horaires de travail à 8 jours ouvrés »), sport (« Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur remet au salarié, 1 semaine avant sa prise d'effet, un planning pour chaque semaine travaillée »), cabinets et cliniques vétérinaires (« informé du planning des heures qu'il effectuera à temps partiel avec un délai de prévenance de 15 jours ») et boulangerie-pâtisserie (« garantir aux salariés ainsi visés la possibilité de se prévaloir d'horaires de travail réguliers - 6 heures hebdomadaires réparties sur 2 jours au plus pour le personnel de vente; pour les entreprises de moins de 10 »).

2.1.3 Un régime assez souple d'interruptions d'activité sans contreparties significatives

L'article L3123-23 du code du travail prévoit que l'horaire du travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, sauf accord de branche étendu, ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement définissant des amplitudes horaires et prévoyant des contreparties spécifiques.

En pratique, sur les 56 branches les plus consommatrices en temps partiel, 19 branches, soit le tiers d'entre elles, prévoient plus d'une interruption et/ou une interruption de la journée de travail supérieure à deux heures. Certains accords ne dérogent toutefois au principe que pour certaines catégories de salariés ou d'emplois (par exemple, les emplois de restauration et de réception dans l'immobilier, ou le personnel enseignant dans la branche de l'enseignement privé hors contrat).

Parmi ces 19 branches, sont prévues entre une à quatre interruptions quotidiennes (une pour les cafétarias et la restauration rapide, deux pour la propreté, trois pour la branche de l'aide et des services à domicile, quatre pour la branche des services à la personne) d'une durée allant de deux heures à cinq heures (aide et des services à domicile, entreprises artisanales de la boulangerie-pâtisserie, restauration rapide..) voire six heures (enseignement privé indépendant)

La réduction prévue de l'amplitude journalière est rare alors que la loi semble en fixer le principe :

- 11 heures dans les branches de l'aide accompagnement et des services à domicile et des établissements et services pour personnes inadaptées) ;
- 12 heures dans les branches de la propreté, de la restauration de collectivités, et des laboratoires de biologie médicale...)²⁴⁹;

Les 19 branches prévoient trois catégories de contreparties, soit sur l'organisation de la journée, soit de nature financière soit en temps²⁵⁰.

Certaines contreparties portent sur l'organisation de la journée :

- un regroupement des heures (une heure continue dans les services à la personne ou dans la propreté ; trois heures continues comme dans les cabinets des personnels médicaux ou dans les cabinets dentaires ou les organismes de formation, par demi-journée comme dans la restauration rapide ou les cabinets et cliniques vétérinaires ou par demi-journée ou journée dans l'enseignement privé non lucratif, dans les entreprises privées du secteur vivant, dans le sport ou les succursales de vente et d'habillement parfois sans détail du nombre d'heures avec des décomptes des heures par demi-journée et journée qui sont différentes ...),
- un regroupement sur une journée de 4 heures ou une demi-journée de 2 heures comme dans la branche des acteurs du lien social et familial ;
- la non-interruption de la journée si elle est inférieure ou égale à 4 heures (répartition pharmaceutique)

²⁴⁹ L'accord de branche étendu de la propreté se borne à mentionner la durée légale de 13 heures.

²⁵⁰ Parfois, la contrepartie est évoquée mais sans autre détail (cabinets dentaires).

Des contreparties financières, parfois très modestes, peuvent également être prévues, comme :

- Une majoration de salaire de 10 % sur les heures effectuées après la deuxième coupure (sport) ou de 5 % sur les heures effectués ou d'un temps de récupération équivalent (enseignement privé sous contrat), ou de 10 % du salaire de la journée (entreprises artistiques et culturelles) ou d'au moins 10 % du taux horaire pour la quatrième interruption de plus de 15 minutes (services à la personne) ;
- Un montant forfaitaire d'1€ par jour (acteurs du lien social et familial) ou de 0,46€ par heure de dépassement (commerce de détail alimentaire non spécialisé) ou correspondant à dix minutes par heure excédentaire (personnel des agents généraux d'assurance)
- Une augmentation (non détaillée dans l'accord) de l'indemnité conventionnelle de transport (propreté...) ;
- Une prime de coupure (restauration de collectivités ; 70 % du minimum garanti sans pouvoir être inférieure à 3€ dans la restauration rapide ; ou paiement de la troisième heure de coupure au double dans la charcuterie de détail).

Des contreparties en temps ont également été négociées :

- Deux jours de repos supplémentaires (Aide et services à domicile ; Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers) ;
- Un temps de déplacement même non consécutif à deux interventions assimilé à du temps de travail (aide à domicile)

D'autres contreparties sont enfin également possibles : un délai de prévenance de quinze jours (laboratoires de biologie médicale), une durée hebdomadaire du contrat supérieur à 25 heures (restauration de collectivités)

2.2 Un recours facilité aux heures complémentaires avec des majorations de deux types

En ce qui concerne le plafond d'heures complémentaires, sur les 56 branches les plus utilisatrices de temps partiel analysées par la DGT :

- une grande majorité d'entre elles (38 branches) ont négocié un plafond d'un 1/3 de la durée du contrat, qui correspond au maximum prévu par la loi ;
- en revanche, 17 branches, soit un petit tiers d'entre elles, s'en tiennent au plafond d'1/10 prévu à titre supplétif par la loi.

La branche de la restauration de collectivités est à part et prévoit un plafond d'1/4 de la durée du contrat.

Les conventions collectives appliquent largement, soit parce qu'elles le prévoient expressément soit parce qu'elles n'ont pas rédigé de stipulation sur la majoration (une vingtaine tout de même), un taux de majoration des heures complémentaires de 10 % jusqu'au 1/10^e de la durée du temps partiel prévue dans le contrat de travail puis de 25 % au-delà, qui est également le taux légal.

Certaines conventions collectives s'en écartent, parfois de façon plus favorable aux salariés, mais également parfois de façon moins favorable, selon une combinatoire assez variée :

- Seule une petite minorité de branches (10 sur 56) ont prévu une rémunération des heures complémentaires supérieures à 10 % pour le dixième de la durée du temps partiel prévue au contrat de travail ;
- Six branches dérogent à la baisse au taux légal supplétif de 25 % au-delà de cette durée.

En pratique, on constate que six conventions collectives prévoient un taux unique de majoration de toutes les heures complémentaires, qui est parfois défavorable (sport), mais parfois très favorable (gardiens d'immeubles, entreprises du spectacle vivant et charcuterie de détail) :

- 10 % (sport) ;
- 12 % (pompes funèbres) ;
- 17 % (Eclat) ;
- 20 % (gardiens, concierges et employés d'immeubles) ;
- 25 % (entreprises privées du spectacle vivant et charcuterie de détail).

D'autres branches combinent deux taux :

- Deux conventions collectives prévoient une majoration de 11 % (entreprise de la propreté) et de 12 % (coiffure) puis de 25 % au-delà du 1/10 (coiffure) et jusqu'au 1/3 (entreprise de la propreté) ;
- Une convention collective (cabinets d'avocats) prévoit une majoration de 15 % puis de 20 % au-delà d'1/10^{ème} ;
- Une convention collective (pharmacie d'officine) prévoit une majoration de 15 % jusqu'au 1/10, les heures au-delà étant soumises aux dispositions supplétives légales soit 25 % ;
- Une convention collective (organismes de formation), très favorable, prévoit une majoration de 20 % jusqu'à 1/10 puis une majoration de 25 % jusqu'à 1/3.

2.3 Un recours aux compléments d'heures limité à moins de huit avenants par une minorité de branches

35 des 56 branches analysées par la DGT, soit une majorité d'entre elles, limitent à 8 le nombre d'avenants de compléments d'heures par an et par salarié, dont 26 faute de stipulations et 9 en ayant fixé expressément ce seuil qui est pourtant le seuil légal supplétif.

Une minorité de branches fixe donc le maximum du nombre d'avenants de compléments d'heures à un niveau inférieur à huit, en particulier entre quatre à six avenants annuels par salarié mais selon des modalités très différentes, avec notamment – ou non - des maxima de durée :

- 2 avenants de 3 mois maximum pour les concierges et gardiens d'immeubles ;

- 4 avenants maximum pour les entreprises privés du spectacle vivant, les organismes de formation et les cabinets et cliniques vétérinaires, l'habitat et le logement accompagnés, les personnes des agences générales d'assurance et les laboratoires de biologie médicale, ou 4 avenants maximum pour une durée maximum de 6 mois pour les cabinets d'avocats ;
- 5 avenants maximum (acteurs du lien social et familial, pompes funèbres, charcuterie de détail) ou 5 avenants maximum pour une durée de 3 semaines consécutives et dans la limite de 12 semaines cumulées par an (exploitation cinématographique) ou 5 avenants maximum pour une durée de 8 semaines consécutives maximum (pharmacies d'officine) ;
- 6 avenants dans les cabinets médicaux, 6 avenants maximum pour 20 semaines maximum dans le commerce de détail non alimentaire, 6 avenants maximum pour 24 heures par semaine et pendant 24 semaines dans la restauration rapide, 6 avenants maximum pour une durée limitée à 26 semaines dans les succursales de détail du commerce de chaussures ;
- 7 avenants pour une durée totale de 18 semaines par an dans le commerce des articles de sport.

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire peuvent parfois faire l'objet d'une majoration salariale. Ainsi les branches Eclat et Maroquinerie, articles voyage, cuir, sellerie (secteur cordonnerie multiservice) prévoient une majoration du complément d'heures équivalente à celle prévue habituellement pour les heures complémentaires dans leur branche. Cependant, la plupart des accords ne prévoient pas de stipulations plus favorables que ce que prévoit la loi et ne majorent que les heures effectuées au-delà de la durée du travail fixée par l'avenant.

2.4 D'autres aspects négociés du temps partiel

La négociation conventionnelle a permis également de conclure des accords sur d'autres éléments relatifs au temps partiel.

Il s'agit notamment de la possibilité de mettre en place un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année qui permet de décompter la durée de travail des salariés à temps partiel sur une période supérieure à la semaine. Un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut organiser la répartition de la durée du travail supérieure à la semaine.

C'est le cas des branches des cabinets dentaires, du sport, des vétérinaires praticiens salariés, des acteurs du lien social et familial, de l'enseignement privé hors contrat... L'accord du 17 janvier 2023 conclu dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé permet à l'employeur de mettre en place un temps partiel aménagé sur une période supérieure à la semaine. L'avenant n° 1 du 19 juin 2023 conclu dans la branche des transports routiers et des activités auxiliaires du transport prévoit pour sa part un passage de droit au temps partiel aménagé sur l'année pour les conducteurs en périodes scolaires selon des conditions qu'il définit. Dans le cadre de ces aménagements, la durée du travail hebdomadaire pourra varier sans qu'elle ne puisse avoir pour effet de porter cette durée moyenne à hauteur de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

Il s'agit aussi la possibilité de prévoir un dispositif de temps partiel de fin de carrière. Le travail à temps partiel peut être mobilisé par les travailleurs expérimentés, en raison de choix guidés par

des problèmes de santé ou par des impératifs de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Des branches ont donc choisi de négocier sur le temps partiel de fin de carrière. Aucun accord portant sur le temps partiel conclu en 2023 ne le prévoit.

Par ailleurs, certains accords de branche rappellent aux employeurs que les salariés à temps partiel souhaitant occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises. C'est le cas en 2023 pour les accords conclus dans les branches de la Bijouterie joaillerie orfèvrerie horlogerie, Eclat, Maroquinerie, articles voyage, cuir, sellerie (secteur cordonnerie multiservice), et du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Les accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportent également un certain nombre d'éléments relatifs au temps partiel.²⁵¹

Dans la plupart des cas, les branches rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et à temps partiel, et soulignent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière et pour l'accès à des postes à responsabilités. Les accords négociés soulignent que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne doivent pas constituer un facteur ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière. Ils rappellent par ailleurs souvent que les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Certaines branches s'engagent aussi à assurer un suivi de la charge effective de travail des salariés à temps partiel en vue de fixer des objectifs en rapports avec la réduction du temps de travail par exemple. D'autres branches s'efforcent de limiter les effets du temps partiel sur la rémunération des femmes (exemple de la branche des bureaux d'études techniques).

C'est notamment le cas de l'accord du 27 juin 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien – personnel au sol, et de l'accord du 20 juin 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la manutention ferroviaire et des travaux connexes.

L'accent est également mis dans certaines branches sur l'égal accès à la formation professionnelle. Et de nombreuses branches prévoient désormais dans les accords sur l'égalité professionnelle la collecte d'indicateurs sexués sur le temps partiel.

Le temps partiel est également un thème évoqué sous l'angle de la pénibilité par la négociation collective.

²⁵¹ Cette section a été rédigée sur la base des bilans annuels de la négociation collective de la DGT sans investigation spécifique de la mission.

Le temps partiel choisi de fin de carrière dans une entreprise

Le bilan annuel de la négociation collective pour l'année 2019 évoque la signature par la société Fenwal France, le 10 décembre 2019, d'un accord d'entreprise sur le temps partiel choisi de fin de carrière.

L'accord met en place un dispositif au bénéfice des personnels postés qui souhaitent diminuer leur activité professionnelle mais ne remplissent pas encore les conditions légales requises, en particulier d'âge, pour solliciter leur retraite progressive. Le dispositif concerne les salariés de 57 à 60 ans, pour une durée maximale de 3 ans, jusqu'aux 60 ans du salarié. Il est prévu que la durée du travail sera de 80 % ou de 88 % d'un travail à temps plein.

L'accord met en place une procédure de demande harmonisée. : le salarié doit adresser sa demande écrite à la DRH. Le refus doit être motivé et l'acceptation est accompagnée d'un avenant au contrat de travail indiquant le nouvel horaire. L'avenant est conclu pour une durée déterminée qui ne peut pas excéder un an, et peut être renouvelé tacitement à son échéance dès lors que les conditions d'accès au dispositif de temps partiel choisi de fin de carrière sont toujours remplies. Il est prévu pour le salarié qui en fait la demande la possibilité de repasser à temps plein en cas d'événement familial majeur, tel qu'un divorce ou le décès du conjoint. Des heures complémentaires peuvent être effectuées. Les indemnités de rupture tiennent compte d'un salaire reconstitué à temps plein et non pas du salaire à temps partiel.

ANNEXE 4 : La situation de six branches fortement utilisatrices de temps partiel et de temps partiel contraint

Cette annexe présente et analyse, de manière successive, la situation du temps partiel et du temps partiel contraint dans 6 branches fortement utilisatrices de temps partiel, à savoir :

- La branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile (partie 1) ;
- La branche des entreprises de services à la personne (partie 2) ;
- La branche des entreprises de propreté et services associés (partie 3) ;
- La branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (partie 4) ;
- La branche de la restauration rapide (partie 5) ;
- La branche des hôtels, cafés restaurants (HCR) (partie 6).

Parmi les 3,8 millions de postes occupés par des salariés à temps partiel fin décembre 2022 et relevant des branches professionnelles gérées par le ministère du Travail, hors les branches agricoles et celle des particuliers employeurs, un tiers (33,4 %) relevaient de ces six branches.

Les éléments qui suivent s'appuient :

- Sur une exploitation des « portraits statistiques des branches professionnelles » diffusés par la DARES, ainsi que sur des statistiques complémentaires produites par la DARES et l'Insee et des données complémentaires produites par le « pôle data » de l'IGAS à la demande de la mission. Une présentation et une analyse transversale de ces éléments complémentaires figurent également dans la partie 6 de l'annexe 1 sur les données et études statistiques sur le temps partiel et le temps partiel contraint.
- Sur la documentation et les éléments collectés par la mission sur les six branches en question et les entretiens que la mission a eus, dans le cadre de réunions collectives, avec les organisations syndicales, d'une part, et les organisations patronales, d'autre part, de ces branches, ainsi qu'à l'occasion d'autres entretiens avec des acteurs de ces branches. Les principaux éléments de bilan de la campagne nationale de contrôle du système d'inspection du travail (SIT) qui a été menée en 2023 et qui a porté sur le respect des règles relatives au temps partiel dans les branches la propreté, l'aide et des soins à domicile et les services à la personne, dans les parties qui sont dédiées à ces trois branches.

SOMMAIRE

ANNEXE 4 : LA SITUATION DE SIX BRANCHES FORTEMENT UTILISATRICES DE TEMPS PARTIEL ET DE TEMPS PARTIEL CONTRAINT 252

1 SITUATION DE LA BRANCHE « AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES A DOMICILE »..... 256

1.1	PRESENTATION DE LA BRANCHE.....	256
1.1.1	Effectifs et principales caractéristiques des salariés de la branche et des entreprises qui les emploient	256
1.1.2	Conditions d'emploi et de rémunération des salariés de la branche.....	258
1.1.3	Evolution récente (2012-2022) des effectifs et des conditions d'emploi des salariés de la branche	262
1.1.4	Les professions les plus représentées dans la branche.....	265
1.1.5	Répartition territoriale des salariés de la branche	266
1.2	ELEMENTS D'INFORMATION ET D'ANALYSE COMPLEMENTAIRES SUR L'EMPLOI A TEMPS PARTIEL ET LES CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIES A TEMPS PARTIEL DANS LA BRANCHE	267
1.2.1	Eléments complémentaires établis par la DARES, l'Insee et le pôle data de l'IGAS	267
1.3	LES CARACTERISTIQUES DU SECTEUR DES SERVICES A LA PERSONNE, DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	273
1.3.1	Les caractéristiques du secteur des services à la personne	273
1.3.2	Les métiers du secteur des services à la personne et les conditions de travail de ses salariés... 275	
1.4	LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE ET LES STIPULATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.....	277
1.4.1	La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD).....	277
1.4.2	Le dialogue social dans la branche.....	279
1.4.3	Les stipulations de la convention collective de la branche BAD en matière de temps partiel .. 279	
1.4.4	Une comparaison avec les stipulations de la convention collective de branche étendue des services à la personne (SAP).....	281
1.5	UN RESPECT TROP PARTIEL DE LA LEGISLATION SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DANS LA BRANCHE BAD	281

2 SITUATION DE LA BRANCHE DES « ENTREPRISES DE SERVICES A LA PERSONNE »..... 283

2.1	PRESENTATION DE LA BRANCHE.....	283
2.1.1	Effectifs et principales caractéristiques des salariés de la branche et des entreprises qui les emploient	283
2.1.2	Conditions d'emploi et de rémunération des salariés de la branche.....	284
2.1.3	Evolution récente (2012-2022) des effectifs et des conditions d'emploi des salariés de la branche	288
2.1.4	Les professions les plus représentées dans la branche.....	290
2.1.5	Répartition territoriale des salariés de la branche	291
2.2	ELEMENTS D'INFORMATION ET D'ANALYSE COMPLEMENTAIRES SUR L'EMPLOI A TEMPS PARTIEL ET LES CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIES A TEMPS PARTIEL DANS LA BRANCHE	292
2.2.1	Eléments complémentaires établis par la DARES, l'Insee et le pôle data de l'IGAS	292
2.3	LES CARACTERISTIQUES DU SECTEUR DES SERVICES A LA PERSONNE, DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	297
2.3.1	Les caractéristiques du secteur des services à la personne	297
2.3.2	Les métiers du secteur des services à la personne et les conditions de travail de ses salariés... 299	
2.4	LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE ET LES STIPULATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.....	302
2.4.1	La branche des services à la personne (SAP).....	302

2.4.2	<i>Le dialogue social dans la branche SAP</i>	303
2.4.3	<i>Les stipulations de la convention collective SAP sur le travail à temps partiel</i>	304
2.4.4	<i>Une comparaison avec les stipulations de la convention collective de branche BAD</i>	306
2.4.5	<i>Un respect partiel de la législation sur le travail à temps partiel dans la branche</i>	306
3	SITUATION DE LA BRANCHE « ENTREPRISES DE PROPETE ET SERVICES ASSOCIES »	308
3.1	PRESENTATION DE LA BRANCHE	308
3.1.1	<i>Effectifs et principales caractéristiques des salariés de la branche et des entreprises qui les emploient</i>	308
3.1.2	<i>Conditions d'emploi et de rémunération des salariés de la branche</i>	309
3.1.3	<i>Evolution récente (2012-2022) des effectifs et des conditions d'emploi des salariés de la branche</i>	313
3.1.4	<i>Les professions les plus représentées dans la branche</i>	316
3.1.5	<i>Répartition territoriale des salariés de la branche</i>	317
3.2	ELEMENTS D'INFORMATION ET D'ANALYSE COMPLEMENTAIRES SUR L'EMPLOI A TEMPS PARTIEL ET LES CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIES A TEMPS PARTIEL DANS LA BRANCHE	319
3.2.1	<i>Eléments complémentaires établis par la DARES, l'Insee et le pôle data de l'IGAS</i>	319
3.3	LES CARACTERISTIQUES DU SECTEUR, DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DE PROPETE	324
3.3.1	<i>Le secteur de la propreté et ses caractéristiques clés</i>	324
3.4	LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE ET LES STIPULATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	328
3.4.1	<i>Le dialogue social dans la branche</i>	328
3.4.2	<i>Les stipulations de la convention de branche</i>	329
3.5	UN RESPECT IMPARFAIT DE LA LEGISLATION SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DANS LA BRANCHE	331
4	SITUATION DE LA BRANCHE « COMMERCE DETAIL ET GROS A PREDOMINANCE ALIMENTAIRE »	337
4.1	PRESENTATION DE LA BRANCHE	337
4.1.1	<i>Effectifs et principales caractéristiques des salariés de la branche et des entreprises qui les emploient</i>	337
4.1.2	<i>Conditions d'emploi et de rémunération des salariés de la branche</i>	338
4.1.3	<i>Evolution récente (2012-2022) des effectifs et des conditions d'emploi des salariés de la branche</i>	342
4.1.4	<i>Les professions les plus représentées dans la branche</i>	344
4.1.5	<i>Répartition territoriale des salariés de la branche</i>	345
4.2	ELEMENTS D'INFORMATION ET D'ANALYSE COMPLEMENTAIRES SUR L'EMPLOI A TEMPS PARTIEL ET LES CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIES A TEMPS PARTIEL DANS LA BRANCHE	347
4.2.1	<i>Eléments complémentaires établis par la DARES, l'Insee et le pôle data de l'IGAS</i>	347
4.2.2	<i>Statistiques complémentaires établies par la DARES et l'Insee à partir de l'enquête Emploi de l'Insee</i>	347
4.2.3	<i>Eléments d'analyse complémentaires établies par le pôle data de l'IGAS ç partir de la « Base Tous Salariés » de l'Insee</i>	348
4.3	LES CARACTERISTIQUES DU SECTEUR ET LES RAISONS DU RECOURS AU TEMPS PARTIEL DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE DE LA GRANDE DISTRIBUTION	352
4.4	LE DIALOGUE SOCIAL ET LES STIPULATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	354
4.4.1	<i>Le dialogue social dans la branche</i>	354
4.4.2	<i>Les stipulations de la convention de branche</i>	355
4.4.3	<i>Eléments tirés des entretiens de la mission</i>	357
5	SITUATION DE LA BRANCHE « RESTAURATION RAPIDE »	359
5.1	PRESENTATION DE LA BRANCHE	359

5.1.1	<i>Effectifs et principales caractéristiques des salariés de la branche et des entreprises qui les emploient</i>	359
5.1.2	<i>Conditions d'emploi et de rémunération des salariés de la branche</i>	360
5.1.3	<i>Evolution récente (2012-2022) des effectifs et des conditions d'emploi des salariés de la branche</i>	364
5.1.4	<i>Les professions les plus représentées dans la branche</i>	366
5.1.5	<i>Répartition territoriale des salariés de la branche</i>	367
5.2	ELEMENTS D'INFORMATION ET D'ANALYSE COMPLEMENTAIRES SUR L'EMPLOI A TEMPS PARTIEL ET LES CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIES A TEMPS PARTIEL DANS LA BRANCHE	368
5.2.1	<i>Eléments complémentaires établis par la DARES, l'Insee et le pôle data de l'IGAS</i>	368
5.3	LES CARACTERISTIQUES DU SECTEUR ET LES RAISONS DU RECOURS AU TEMPS PARTIEL DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE DE LA RESTAURATION RAPIDE	374
5.4	LE DIALOGUE SOCIAL ET LES STIPULATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	374
5.4.1	<i>Le dialogue social dans la branche</i>	374
5.4.2	<i>Les stipulations de la convention de branche</i>	375
5.4.3	<i>Eléments tirés des entretiens de la mission</i>	377
6	SITUATION DE LA BRANCHE « HOTELS CAFES RESTAURANTS »	379
6.1	PRESENTATION DE LA BRANCHE	379
6.1.1	<i>Effectifs et principales caractéristiques des salariés de la branche et des entreprises qui les emploient</i>	379
6.1.2	<i>Conditions d'emploi et de rémunération des salariés de la branche</i>	380
6.1.3	<i>Evolution récente (2012-2022) des effectifs et des conditions d'emploi des salariés de la branche</i>	384
6.1.4	<i>Les professions les plus représentées dans la branche</i>	387
6.1.5	<i>Répartition territoriale des salariés de la branche</i>	388
6.2	ELEMENTS D'INFORMATION ET D'ANALYSE COMPLEMENTAIRES SUR L'EMPLOI A TEMPS PARTIEL ET LES CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIES A TEMPS PARTIEL DANS LA BRANCHE	390
6.2.1	<i>Eléments complémentaires établis par la DARES, l'Insee et le pôle data de l'IGAS</i>	390
6.3	LES CARACTERISTIQUES DU SECTEUR, DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DE LA GRANDE DISTRIBUTION	395
6.4	LE DIALOGUE SOCIAL ET LES STIPULATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	395
6.4.1	<i>Le dialogue social dans la branche</i>	395
6.4.2	<i>Les stipulations de la convention de branche</i>	396
6.4.3	<i>Eléments tirés des entretiens de la mission</i>	398

1 Situation de la branche « Aide, accompagnement, soins et services à domicile »

Les conditions d'emploi de la branche sont régies par les dispositions de l'actuelle convention nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile du 21 mai 2010.

Dans cette annexe, cette branche est dénommée « branche de l'aide à domicile » (BAD), par souci de concision et de simplicité.

1.1 Présentation de la branche

1.1.1 Effectifs et principales caractéristiques des salariés de la branche et des entreprises qui les emploient

Selon les derniers « portraits statistiques de branches » (PSB) de la DARES diffusés en juillet 2024, la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (repérée par le code IDCC 2941²⁵²) regroupait 6 520 entreprises et 7 520 établissements en 2022²⁵³.

Parmi les employeurs de la branche, la part des petites et moyennes entreprises ou associations (entendues au sens où elles emploient moins de 250 salariés) y est légèrement moins élevée que pour l'ensemble des branches professionnelles gérées par le ministère du Travail - à savoir les conventions collectives relatives au secteur marchand non agricole - (98,3 % contre 99,3 % en 2021), avec une part des très petites entreprises (TPE, employant moins de 10 salariés) comparativement très basse (40,1 % contre 81,9 %) et, à l'inverse, une part de celles employant de 10 à 49 salariés relativement très élevée (48,0 % contre 14,4 %).

²⁵² Dans ses PSB, la DARES repère les salariés de cette branche dans la « Base Tous Salariés » (BTS) de l'Insee pour 2022 à partir du code IDCC 2941 associé à l'actuelle convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 pour l'essentiel d'entre eux, et par les codes IDCC 0550, 0562, 1258 des anciennes conventions auxquelles celle-ci s'est substituée pour un très petit nombre d'entre eux (convention collective nationale concernant les personnels des organismes de travailleuses familiales du 2 mars 1970, convention collective nationale concernant les différentes catégories de personnels de l'ADMR du 6 mai 1970, convention collective nationale des organismes d'aide ou de maintien à domicile du 11 mai 1983).

²⁵³ Au sens où la convention collective de la branche de l'aide à domicile constituait la convention collective principale de ces entreprises et établissements, à savoir celle couvrant l'effectif le plus important de salariés employés par ceux-ci fin 2021. Dans le même temps, 6 760 entreprises et 7 740 établissements employaient au moins un salarié relevant de cette convention collective fin 2022.

La branche couvrait 201 600 salariés fin 2022²⁵⁴ et 140 700 salariés en équivalent-temps plein (ETP) au cours de la même année²⁵⁵, représentant respectivement 1,1 % et 0,9 % de l'ensemble des salariés couverts par des conventions collectives de branches du secteur marchand non agricole.

La population des salariés employés dans la branche est essentiellement féminine, comparativement âgée et composée essentiellement d'employés (tableau 1). La branche est caractérisée aussi par une part relativement importante de salariés employés par des entreprises ou associations de petite ou de moyenne taille (71,8 %, contre 62,6 % pour l'ensemble des branches du secteur marchand non agricole).

Tableau 1 : Principales caractéristiques des salariés de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile en 2022, en % des salariés présents au 31 décembre 2022

	Branche IDCC 2941	Ensemble des conventions collectives de branche
Répartition par sexe		
Femme	93,7	45,3
Homme	6,3	54,7
Répartition par âge		
29 ans ou moins	14,1	24,8
30-49 ans	40,8	47,3
50 ans ou plus	45,2	27,9
dont 55 ans ou plus	29,4	16,2
dont 60 ans ou plus	11,8	5,7
Répartition par CSP		
Cadre	2,2	21,0
Profession intermédiaire	6,8	20,1
Employé	91,0	31,6
Ouvrier	//	27,4
Répartition par taille d'entreprise		
1 à 9 salariés	5,2	20,6
10 à 19 salariés	11,2	9,6
20 à 49 salariés	26,5	13,0
50 à 99 salariés	13,1	8,4
100 à 249 salariés	15,7	10,9
250 à 499 salariés	13,8	7,9
500 salariés ou plus	14,5	29,5

Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

Fin 2022, 89,4 % des salariés de la branche travaillaient dans des entreprises relevant des trois sous-secteurs d'activité économique suivants²⁵⁶ : « Aide à domicile » (8810A, 72,5 %), « Action

²⁵⁴ Les données sur l'emploi des portraits de branche de la DARES concernent les salariés présents au 31 décembre, quelles que soient leurs caractéristiques (temps de travail, contrat, durée de travail sur le restant de l'année, etc.). Le calcul des effectifs au 31/12 repose sur la structuration en « postes » de la « Base Tous salariés » de l'Insee. Un salarié est compté plusieurs fois s'il occupe plusieurs postes simultanément au 31 décembre, c'est-à-dire s'il travaille pour plusieurs établissements employeurs à cette date.

²⁵⁵ Pour le calcul des EQTP, un agent travaillant à temps plein toute l'année compte pour 1, tandis que les autres comptent au prorata de leur quotité de travail par rapport à un temps complet, ainsi que de leur durée de poste sur l'année.

²⁵⁶ Selon le 5^{ème} niveau de la nomenclature d'activités française (NAF en 732 sous-classes).

sociale sans hébergement n.c.a. » (8899B, 12,2 %), « Activités des infirmiers et des sages-femmes » (8690D, 4,5 %) ²⁵⁷.

1.1.2 Conditions d'emploi et de rémunération des salariés de la branche

La branche de l'aide à domicile est caractérisée par une part des salariés employés à temps partiel très élevée : 73,8 % des salariés employés fin 2022, contre 19,9 % pour les branches professionnelles non agricoles prises dans leur ensemble (tableau 2) ²⁵⁸.

Cette part est comparativement très élevée pour les femmes et pour l'ensemble des principales classes d'âge - au premier rang desquels les salariés de 50 ans et plus. Par grandes catégories socio-professionnelles, la part des salariés employés à temps partiel est comparativement très élevée principalement pour les employés (qui sont majoritairement des femmes). Contrairement à la situation de l'ensemble des branches du secteur marchand non agricole, la part des emplois à temps partiel dans la branche est comparativement moins élevée dans les entreprises ou associations de très petite taille (moins de 10 salariés).

²⁵⁷ Dans le même temps, les salariés relevant de cette branche représentaient respectivement 52,2 %, 5,2 %, et 50,7 % des salariés de ces trois sous-secteurs fin 2022.

²⁵⁸ Ces chiffres se réfèrent à la part des postes occupés fin décembre 2022 qui sont à temps partiel. Un salarié peut être compté plusieurs fois s'il occupe plusieurs postes simultanément au 31 décembre, c'est-à-dire s'il travaille pour plusieurs établissements employeurs à cette date. Ces chiffres diffèrent des indicateurs de référence en matière de temps partiel qui s'appuie sur les résultats de l'enquête Emploi de l'Insee et sur un questionnement des personnes relatif à leur emploi principal.

Tableau 2 : Part des emplois à temps partiel dans la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile en 2022, en % des salariés présents au 31 décembre 2022

	Branche IDCC 2941	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	73,8	19,9
Sexe		
Femme	75,2	29,2
Homme	53,7	12,2
Age		
29 ans ou moins	65,6	17,3
30-49 ans	72,2	17,6
50 ans ou plus	77,9	26,1
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadre	27,5	14,4
Profession intermédiaire	35,2	15,4
Employé	77,8	29,2
Ouvrier	//	16,7
Taille d'entreprise		
1 à 9 salariés	68,6	29,2
10 à 19 salariés	79,3	18,6
20 à 49 salariés	76,6	19,4
50 à 99 salariés	73,2	19,7
100 à 249 salariés	68,9	16,1
250 à 499 salariés	72,8	16,0
500 salariés ou plus	73,3	16,5

Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

La part des salariés employés en CDD dans la branche de l'aide à domicile est un peu plus élevée qu'en moyenne : 9,5 % des salariés employés fin 2022, contre 8,0 % pour l'ensemble des branches professionnelles (tableau 3). Par classes d'âge, la part des emplois en CDD apparaît plus élevée pour les jeunes et à l'inverse plus basse pour les seniors : 21,6 % pour les jeunes de moins de 30 ans et 6,1 % pour les 50 ans et plus employés fin 2021 (contre 14,3 % et 5,0 % respectivement pour l'ensemble des branches). Comme pour la situation d'ensemble, la part des emplois en CDD dans la branche tend à décroître en fonction de la taille des entreprises ou associations employeuses.

Tableau 3 : Part des emplois en CDD dans la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile en 2022, en % des salariés présents au 31 décembre 2022

	Branche IDCC 2941	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	9,5	8,0
Sexe		
Femme	9,2	9,5
Homme	13,7	6,7
Age		
29 ans ou moins	21,6	14,3
30-49 ans	8,9	6,4
50 ans ou plus	6,1	5,0
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadre	3,4	3,2
Profession intermédiaire	8,5	6,6
Employé	9,7	11,9
Ouvrier	//	8,1
Taille d'entreprise		
1 à 9 salariés	11,8	9,5
10 à 19 salariés	10,0	9,0
20 à 49 salariés	10,3	8,3
50 à 99 salariés	10,8	8,9
100 à 249 salariés	8,7	8,4
250 à 499 salariés	8,4	8,0
500 salariés ou plus	7,4	6,0

Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

La branche de l'aide à domicile se distingue également par des niveaux de salaire comparativement bas ou très bas, ce qui s'explique en partie au moins par les caractéristiques socio-démographiques des personnes employées (notamment par la prépondérance des employés).

- Le salaire mensuel net moyen d'un équivalent à temps plein (ETP) dans la branche s'établissait à 1 760 € en 2022, contre 2 670 € dans les branches professionnelles du secteur marchand non agricole (tableau 4)²⁵⁹ ;
- La part des salariés de la branche avec un salaire horaire moyen inférieur à 1,05 SMIC s'élevait à 12,2 % en 2022, contre 4,9 % pour l'ensemble des branches. La même année, un salarié sur quatre de la branche (39,7 %) percevait un salaire inférieur à 1,2 SMIC, contre un sur six seulement (16,6 %) pour l'ensemble des branches (tableau 5)²⁶⁰.

²⁵⁹ Les données sur les salaires des « portraits statistiques de branches » de la DARES portent sur les salariés employés au cours de l'année et excluent les apprentis, les stagiaires et les titulaires d'emplois aidés. Les indicateurs de salaire en équivalent temps plein (EQTP) intègrent l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou non (salaire de base, rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, primes et indemnités, sommes directement versées au titre de la participation ou de l'intéressement). L'indicateur de salaire en EQTP correspond au salaire qu'un individu perçoit ou aurait perçu en travaillant à temps complet et toute l'année. Voir les notes du tableau 4.

²⁶⁰ Ces chiffres ont été notablement affectés par les fortes revalorisations récentes du SMIC : +13,7 % entre le 31 décembre 2020 et le 1^{er} janvier 2024, dont +8,0 % entre la fin 2020 et le 1^{er} août 2022.

Tableau 4 : Salaire mensuel net moyen des salariés en équivalent-temps plein de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile en 2022, en euros

	Branche IDCC 2941	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	1 760	2 670
Femmes	1 740	2 420
Hommes	2 030	2 860
29 ans ou moins	1 680	2 010
30-49 ans	1 770	2 710
50 ans ou plus	1 780	3 060
Cadre	3 330	4 520
Profession intermédiaire	2 380	2 600
Employé	1 650	1 880
Ouvrier	//	1 980
Entreprise de 1 à 9 salariés	1 880	2 200
Entreprise de 10 à 19 salariés	1 800	2 420
Entreprise de 20 à 49 salariés	1 770	2 530
Entreprise de 50 à 99 salariés	1 750	2 650
Entreprise de 100 à 249 salariés	1 760	2 790
Entreprise de 250 à 499 salariés	1 740	2 880
Entreprise de 500 salariés ou plus	1 690	3 020

Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

Notes : le salaire en équivalent temps plein (ETP) correspond au salaire qu'un individu perçoit ou aurait perçu en travaillant à temps complet et toute l'année ; les données portent sur les salariés employés en 2022 et excluent les apprentis, les stagiaires et les titulaires d'emplois aidés ; chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet ; le salaire est net de cotisations sociales et de CSG-CRD ; il intègre l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou non (salaire de base, rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, primes et indemnités, sommes directement versées au titre de la participation ou de l'intéressement), mais ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur les plans d'épargne entreprise, ni l'abondement éventuel de l'employeur à ces plans ;

Tableau 5 : Salaire mensuel net moyen des salariés en équivalent-temps plein de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile en 2022, en euros

	Branche IDCC 2941	Ensemble des conventions collectives de branche
Moins de 1,05 Smic	12,2	4,9
Entre 1,05 et 1,1 Smic	9,8	3,5
Entre 1,1 et 1,2 Smic	17,7	8,2
Entre 1,2 et 1,3 Smic	16,0	8,6
Entre 1,3 et 1,4 Smic	13,4	8,1
Entre 1,4 et 1,5 Smic	9,5	7,4
Entre 1,5 et 1,6 Smic	6,4	6,8
Entre 1,6 et 2 Smic	9,9	19,6
Entre 2 et 3 Smic	4,0	20,5
Entre 3 et 4 Smic	0,7	6,6
Entre 4 et 5 Smic	0,2	2,6
Supérieur à 5 Smic	0,2	3,2
Ensemble	100,0	100,0

Source : DARES, *Portraits statistiques de branches* (juillet 2024)

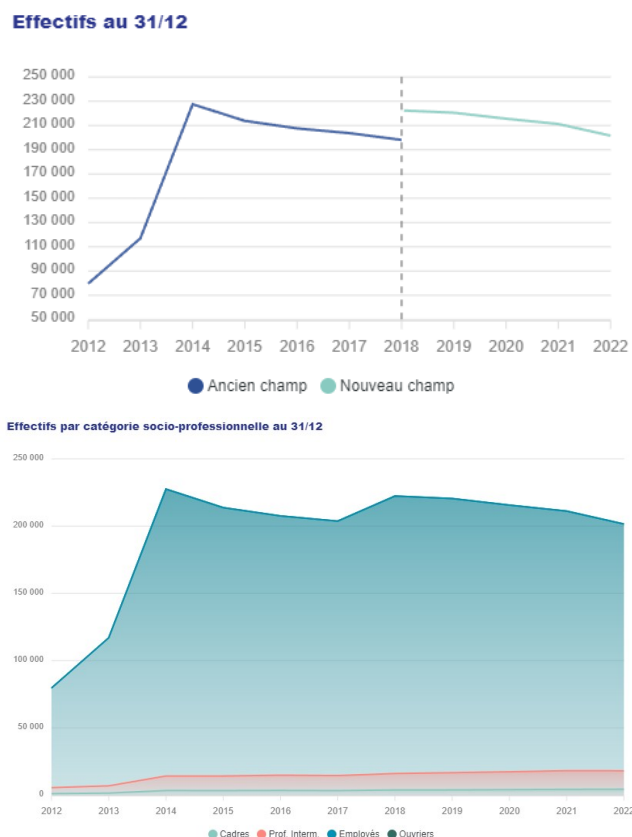
Notes : voir les notes du tableau 4 ; chaque salaire mensuel net est rapporté à la valeur moyenne d'un Smic mensuel net puis compté au prorata de la durée de présence correspondante sur l'année ;

1.1.3 Evolution récente (2012-2022) des effectifs et des conditions d'emploi des salariés de la branche

Les PSB de la DARES font apparaître que les effectifs de salariés de la branche de l'aide à domicile ont diminué au cours des années récentes, de la fin 2018 à la fin 2022, à la suite semble-t-il d'une tendance à la baisse enregistrée de 2014 à 2017²⁶¹.

²⁶¹ Le changement de champ des indicateurs d'effectifs de salariés retenus dans les PSB de la DARES, avec l'inclusion de tous les postes y compris ceux à faible volume de travail à compter de 2018 complique l'analyse des évolutions constatées sur l'ensemble de la période 2012 à 2021 (Cf. les notes du graphique 1).

Graphique 1 : Evolution récente des effectifs de salariés de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, ensemble et par catégories socioprofessionnelles, 2012-2022



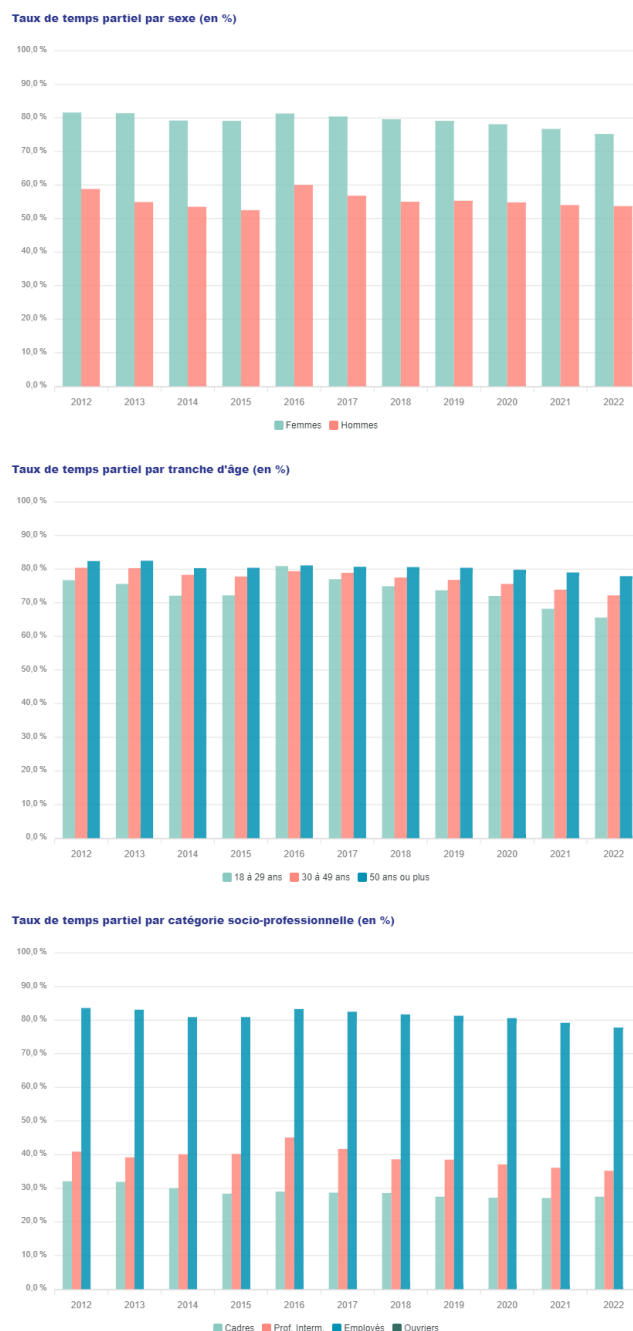
Source : DARES, *Portraits statistiques de branches* (juillet 2024)

Notes : Le champ des indicateurs d'effectifs de salariés des PSB de la DARES a évolué ; depuis 2018, tous les postes présents dans la « Base Tous Salariés » de l'Insee sont inclus ; jusqu'en 2017, le champ retenu excluait les postes à faible volume de travail (postes dits « annexes ») ; les données des PSB font ainsi apparaître une rupture statistique entre 2017 et 2018 ;

La part des salariés de la branche à temps partiel a reflué quelque peu de la fin 2018 à la fin 2022, pour les femmes comme les hommes, pour les trois grandes classes d'âge (18 à 29 ans, 30 à 49 ans, 50 ans et plus) et pour l'ensemble des grandes catégories socio-professionnelles (graphique 2), après une certaine stabilité et des hausses constatées de 2014 à 2017²⁶².

²⁶² Sur un champ il est vrai différent (Cf. la note précédente et celles du graphique 1).

Graphique 2 : Evolution récente de la part des salariés à temps partiel de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, selon le genre, l'âge et la catégorie socio-professionnelle, 2012-2022



Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

Notes : Voir les notes du graphique 1 relatives au changement du champ des indicateurs intervenu en 2018 ;

La part des salariés de la branche employés en CDD a reflué de la fin 2018 à la fin 2022 pour l'ensemble des grandes catégories socioprofessionnelles, de manière particulièrement nette pour les employés - qui constituent l'essentiel des salariés relevant de celle-ci et qui sont majoritairement des femmes - à la suite semble-t-il de hausses au cours des années précédentes²⁶³.

²⁶³ Enregistrées à nouveau sur un champ différent (Cf. la note précédente et celles du graphique 1)).

Graphique 3 : Evolution récente de la part des salariés en CDD dans la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile selon la catégorie socio-professionnelle, 2012-2022



Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

Notes : Voir les notes du graphique 1 relatives au changement du champ des indicateurs intervenu en 2018 ;

1.1.4 Les professions les plus représentées dans la branche

Les aides à domiciles - « aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales » selon la dénomination de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics (PCS-ESE) de l'Insee - constituent de loin la profession ou catégorie socioprofessionnelle la plus représentée dans la branche : elles représentaient 75,4 % des salariés de la branche employés fin 2022 et 72,7 % des salariés en équivalent-temps plein (ETP) au cours de la même année (tableau 6). Leur salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein (ETP) s'est établi à 1 610 € en 2022, leur salaire médian s'établissant pour sa part à 1 560 € la même année (la moitié des aides à domicile de la branche ont perçu une rémunération supérieure ou égale à ce seuil, une moitié percevant une rémunération inférieure).

Tableau 6 : Effectifs de salariés et salaire moyen et médian des 10 professions et catégories socioprofessionnelles les plus représentées dans la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile en 2022

	Nombre de salariés au 31/12	Part des salariés au 31/12, en %	Nombre de salariés en ETP	Part des salariés en ETP, en %	Salaire mensuel net moyen en ETP, en €	Salaire mensuel net médian en ETP, en €
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	151 920	75,4	102 240	72,7	1 610	1 560
Aides-soignants	9 850	4,9	7 050	5,0	1 930	1 890
Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	4 020	2,0	3 480	2,5	1 980	1 920
Secrétaires	4 010	2,0	3 090	2,2	1 820	1 760
Infirmiers en soins généraux, salariés	3 680	1,8	3 010	2,1	2 490	2 410
Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers	2 650	1,3	1 630	1,2	1 530	1 480
Maîtrise et techniciens administratifs des autres services administratifs	1 770	0,9	1 580	1,1	2 220	2 180
Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	1 430	0,7	1 290	0,9	3 220	2 930
Aides médico-psychologiques	1 300	0,6	970	0,7	1 830	1 810
Employés qualifiés des services comptables ou financiers	1 290	0,6	1 080	0,8	2 030	1 960
Ensemble	201 600	100,0	140 700	100,0	1 760	...

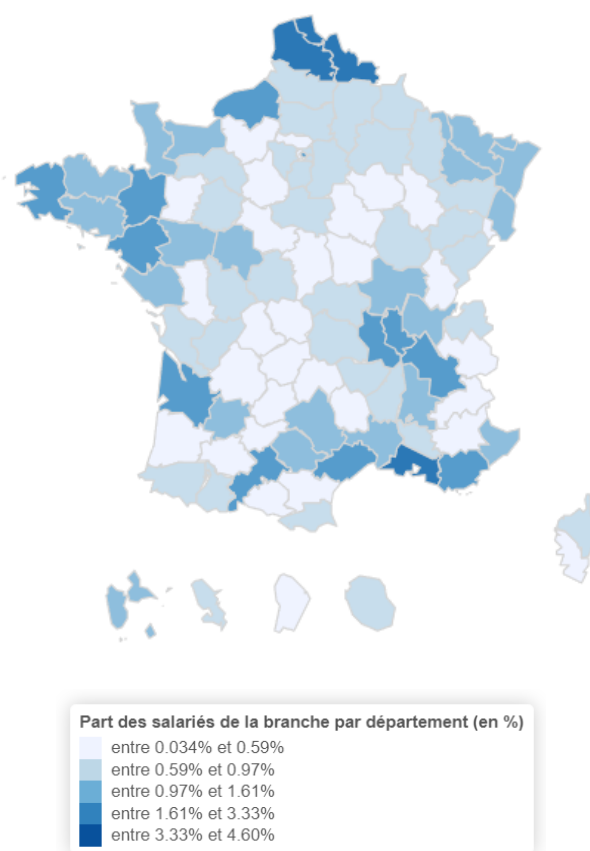
Source : DARES, *Portraits statistiques de branches (juillet 2024)*, calculs mission

Notes : les professions et catégories socioprofessionnelles sont repérées selon la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics (PCS-ESE) ; Voir les notes du graphique 1 relatives au changement du champ des indicateurs intervenu en 2018 ; voir les notes du tableau 4 pour les indicateurs de salaires ;

1.1.5 Répartition territoriale des salariés de la branche

Les salariés de la branche de l'aide à domicile se concentrent dans une certaine mesure dans les départements du Nord, du Sud, de la vallée du Rhône et de la façade Ouest (Bretagne et Normandie en particulier), en lien pour partie avec la taille et l'âge des populations (carte 1). Les départements du Nord, du Pas-de-Calais et des Bouches-du-Rhône sont les départements où ils sont les plus nombreux (4,60 %, 3,91 % et 3,80 % des salariés de la branche fin décembre 2022).

Carte 1 : Répartition des salariés de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile fin 2022, par département



Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

1.2 Éléments d'information et d'analyse complémentaires sur l'emploi à temps partiel et les conditions d'emploi des salariés à temps partiel dans la branche

1.2.1 Éléments complémentaires établis par la DARES, l'Insee et le pôle data de l'IGAS

1.2.1.1 Statistiques complémentaires établies par la DARES et l'Insee à partir de l'enquête Emploi de l'Insee

Compte tenu du caractère composite de la branche, il est difficile d'approcher de manière globale sa situation à partir de l'enquête Emploi de l'Insee.

La mission a pu toutefois obtenir de la DARES et de l'Insee des exploitations statistiques de l'enquête Emploi pour l'année 2023 et quelques éléments d'évolution dans le temps sur les années récentes pour le secteur d'activité de « l'aide à domicile » (secteur 8810A selon le 5^{ème} niveau de la nomenclature d'activité NAF rév 2). La situation de ce secteur informe sur la situation d'une

part importante des salariés de cette branche : fin décembre 2022, 72,5 % des postes occupés par des salariés couverts par la branche de l'aide à domicile travaillaient dans des établissements de ce secteur, tandis que 52,2 % des postes de ce secteur étaient occupés par des salariés couverts par la branche.

Ces exploitations statistiques sont présentées dans la partie 6.1 de l'annexe 1 sur les données et études statistiques sur l'emploi à temps partiel.

Les données produites par la DARES font ressortir les principaux points suivants :

- En 2023, 67,0 % des salariés employés dans ce secteur (hors contrats d'apprentissage) étaient à temps partiel dans leur emploi principal, contre 17,4 % dans l'ensemble des secteurs. Les femmes constituent l'essentiel d'entre eux (93,7 %, contre 77,9 % pour l'ensemble des secteurs).
- Le secteur de l'aide à domicile emploie à temps partiel une part comparativement élevée de seniors - essentiellement des femmes - de plus de 55 ans (35,5 % en 2023, contre 26,8 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel tous secteurs confondus) et une part très faible de jeunes de 15 à 24 ans (3,7 % contre 12,7 %). Il emploie en outre une part comparativement élevée de salariés peu ou pas diplômés : trois salariés à temps partiel sur dix indiquent n'avoir aucun diplôme et quatre sur dix un diplôme de niveau CAP ou BEP.
- La part des salariés à temps partiel qui font un temps partiel long est relativement limitée : en 2023, 26,9 % indiquent travailler 80 % d'un temps plein ou plus, contre 35,1 % dans l'ensemble des secteurs.
- Les salariés travaillent le plus souvent sur cinq jours : 35,2 % font 24 heures ou plus sur 5 jours ou plus, 28,5 % font moins de 24 heures sur 5 jours ou plus aussi (contre 27,3 % et 15,4 % respectivement pour l'ensemble des salariés à temps partiel).
- Les salariés à temps partiel de ce secteur sont un peu plus fréquemment à temps partiel contraint que la moyenne : en 2023, 27,2 % déclarent être à temps partiel principalement faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet (contre 24,4 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel tous secteurs confondus). Mais ils ne sont pas plus souvent en sous-emploi (23,8 %, contre 24,7 %).
- Les salariés à temps partiel de ce secteur occupent fréquemment plusieurs emplois (22,0 %, contre 13,7 % des salariés à temps partiel pour l'ensemble des secteurs).
- S'agissant de leur durée du travail, les salariés de ce secteur indiquent travailler en moyenne 20,9 heures par semaine dans leur emploi principal (contre 22,7 heures pour l'ensemble des salariés à temps partiel). Ceux qui indiquent occuper plusieurs emplois travaillent en moyenne 28,2 heures en prenant en compte leurs différents emplois.
- Les salariés à temps partiel de ce secteur sont employés pour la quasi-totalité en CDI : 90,0 % en 2023, contre 79,0 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel.
- S'agissant des horaires de travail, les salariés à temps partiel de ce secteur travaillent habituellement le dimanche un peu plus fréquemment que la moyenne des salariés à temps partiel (17,7 % contre 13,8 %). Le secteur se distingue surtout par l'importance des horaires variables : en 2023, 39,5 % des salariés à temps partiel de ce secteur déclarent avoir des

horaires variables d'une semaine sur l'autre, contre 24,6 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel.

- Enfin, selon leurs déclarations, les salariés à temps partiel du secteur de l'aide à domicile ont perçu un salaire mensuel moyen dans leur emploi principal de 936 euros en 2023 (contre 1 217 euros pour l'ensemble des salariés à temps partiel). Leur salaire mensuel médian s'est établi à 900 euros la même année. Un quart d'entre eux ont déclaré avoir perçu un salaire mensuel dans leur emploi principal supérieur à 1 200 euros, alors qu'un autre quart a perçu moins de 600 euros.

Les données produites par l'Insee montrent pour leur part un fort recul du sous-emploi à temps partiel dans le secteur : la part des personnes à temps partiel en sous-emploi dans l'ensemble des personnes en emploi s'est réduite de 32,5 % en moyenne en 2014-2015 à 17,1 % en moyenne 2022-2023, soit un recul plus prononcé que celui observé pour l'ensemble des secteurs (4,4 % en moyenne en 2022-2023, contre 7,2 % en moyenne en 2014-2015).

1.2.1.2 Éléments d'analyse complémentaires établies par le pôle data de l'IGAS à partir de la « Base Tous Salariés » de l'Insee

Le pôle data de l'IGAS a produit, à la demande de la mission, des exploitations complémentaires sur les emplois à temps partiel de la branche à partir de la « Base tous Salariés » de l'Insee qui est issue de la DSN pour le secteur privé.

Ces exploitations ont porté notamment sur la durée hebdomadaire moyenne des postes occupés dans la branche et la durée annuelle (sur l'année) de ces postes (sur l'année 2022), d'une part, ainsi que sur la durée hebdomadaire moyenne de travail et la durée annuelle de travail dans la branche des salariés ayant occupé au moins un poste à temps partiel dans la branche (après prise en compte de l'ensemble des postes à temps partiel occupés par les salariés dans la branche. Les exploitations ont été réalisées sur les emplois « ordinaires » à savoir l'ensemble des postes occupés, hors les emplois aidés et hors ceux occupés par des apprentis et des stagiaires, ainsi qu'en excluant les postes de moins d'une durée inférieure à sept jours.

Selon les données produites :

- La valeur médiane de la durée hebdomadaire moyenne de travail des postes à temps partiel occupés dans la branche en 2022 s'est établie à 23,5 heures - une moitié des postes ont eu une durée inférieure (resp. supérieure) à ce seuil - contre 20,1 heures pour les emplois à temps partiel de l'ensemble des branches gérées par le ministère du Travail. Pour un quart des postes, la durée moyenne hebdomadaire était supérieure à 28,8 heures, tandis que pour un autre quart elle était inférieure à 15,2 heures.
- La valeur médiane de la durée annuelle de travail (sur l'année 2022) des postes à temps partiel occupés dans la branche en 2022 s'est établie à 691 heures, contre 368 heures pour les postes à temps partiel de l'ensemble des branches
- La valeur médiane de la durée hebdomadaire moyenne de travail des salariés à temps partiel de la branche (à savoir ceux qui ont occupé au moins un emploi dans la branche dans l'année) s'est élevée à 24,1 heures en 2022, après prise en compte de l'ensemble des postes à temps partiel qu'ils ont pu occuper dans la branche (24,0 heures sur l'ensemble des

branches). 5,9 % des salariés de la branche ont occupé plusieurs emplois à temps partiel dans celle-ci au cours de l'année 2022 (contre 15,8 % des salariés dans l'ensemble des branches) : 5,6 % en ont occupé deux et 0,3 % en ont occupé trois.

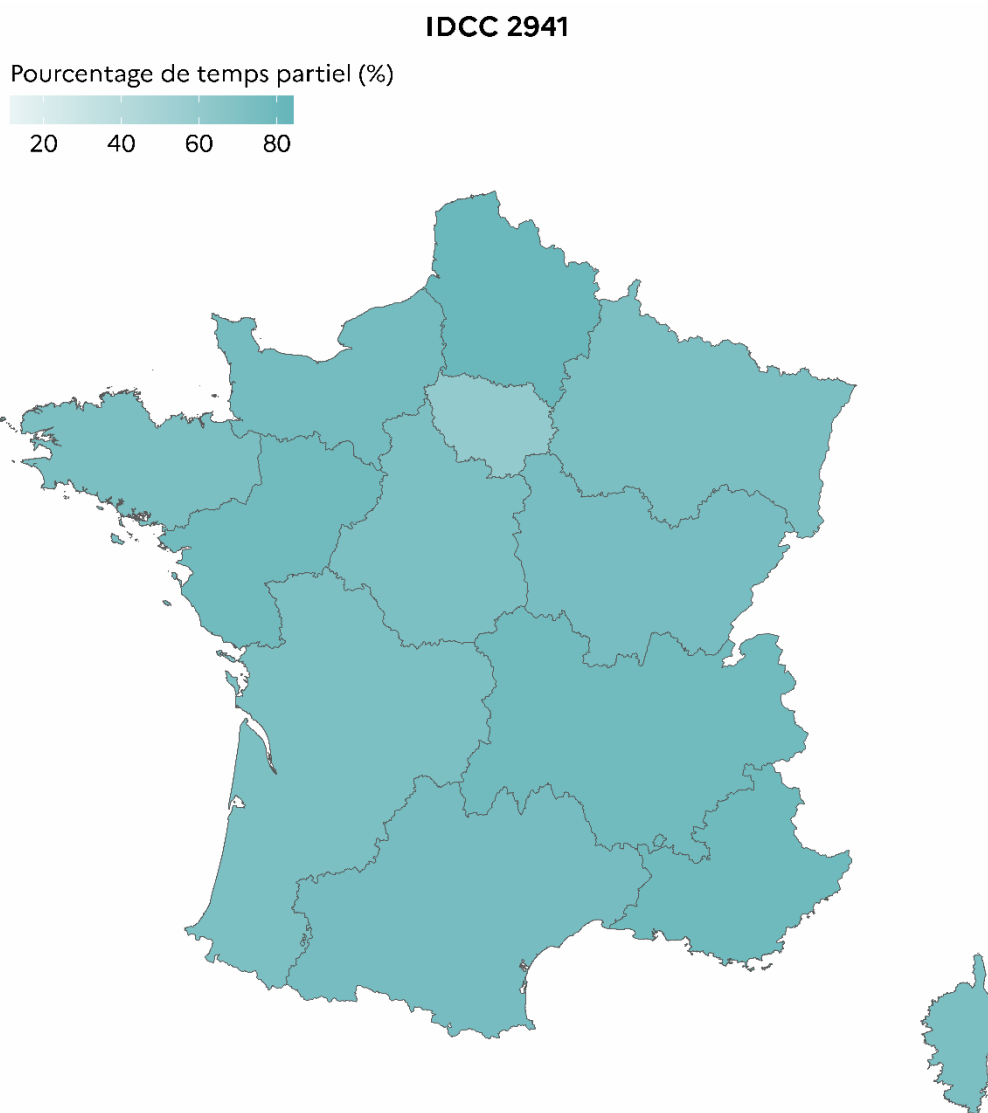
- La valeur médiane de la durée annuelle de travail (sur l'année 2022) des salariés à temps partiel de la branche s'est élevée à 787 heures en 2022, après prise en compte de l'ensemble des postes à temps partiel qu'ils ont occupé dans la branche (534 heures sur l'ensemble des branches).

Les exploitations du pôle data de l'IGAS ont par ailleurs porté sur les variations territoriales du recours au temps partiel dans la branche.

Les données produites font apparaître des variations conséquentes de ce recours selon les régions et nettement plus marquées encore selon les départements (carte 2 et 3) :

- Pour les régions de métropole, la part des postes correspondant à des emplois ordinaires - à savoir hors emplois aidés et hors les postes occupés les apprentis et les stagiaires - s'est élevée de 60,3 % en Ile-de-France jusqu'à 78,8 % en Provence-Côte-d'Azur et 81,2 % dans les Hauts-de-France fin décembre 2022, pour une moyenne nationale à 74,8 %
- Pour les départements de métropole, cette part des emplois à temps partiel était à ses niveaux les plus bas dans l'Essonne et la Haute-Vienne (50,6 % dans les deux cas fin décembre 2022) et elle atteignait ses niveaux les plus élevés en Haute-Loire (85,9 %), dans la Nièvre (89,0 %) et les Ardennes (91,5 %) et les Landes (91,5 %)

Carte 2 : Part du temps partiel dans l'ensemble des emplois salariés de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, hors apprentis, emplois aidés et stagiaires, selon les régions au 31 décembre 2022

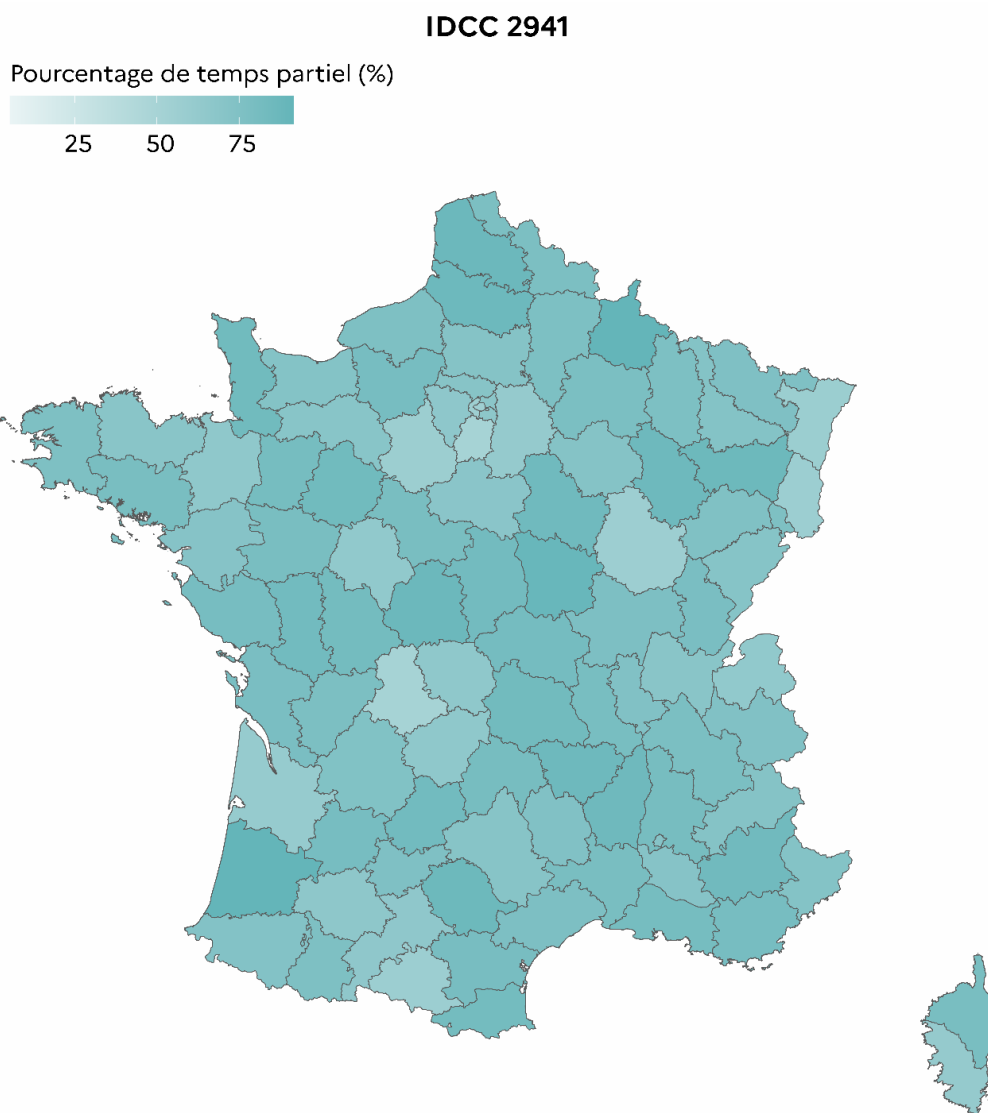


Source : *Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS*

Champ : branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ; la situation géographique se réfère à la commune d'implantation de l'établissement employeur

Notes : les données sont issues du fichier « Postes » de la BTS pour 2022 produite par l'Insee, à partir principalement de l'exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) ; les données portent sur l'ensemble des activités hors les services des ménages en tant qu'employeurs et les services extraterritoriaux (divisions 97, 98 et 99 de la nomenclature NAF rév. 2), ainsi que sur l'ensemble des catégories juridiques d'employeurs hors ceux soumis au droit administratif ; les données d'emploi concernent uniquement les emplois dits « ordinaires » (les postes d'apprentis, d'emplois aidés et stagiaires étant exclus) ; les données sur l'emploi au 31/12 correspondent ici au nombre de « postes » occupés dans l'ensemble des branches au 31 décembre ou éventuellement la dernière semaine de décembre ; conformément à l'approche de la DARES, les postes à temps partiel sont définis ici comme ceux qui sont indiqués à temps partiel dans la base ou comme « non concernés » par les définitions strictes du temps complet et du temps partiel ; la part des postes à temps partiel pour les emplois dits « ordinaires » dans l'ensemble des postes de la branche est estimée à 74,8 % fin 2022

Carte 3 : Part du temps partiel dans l'ensemble des emplois salariés de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, hors apprentis, emplois aidés et stagiaires, selon les départements au 31 décembre 2022



Source : *Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS*

Champ : branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ; la situation géographique se réfère à la commune d'implantation de l'établissement employeur

Notes : voir les notes du graphique précédent ; la part des postes à temps partiel pour les emplois dits « ordinaires » dans l'ensemble des postes de la branche est estimée à 74,8 % fin 2022

1.3 Les caractéristiques du secteur des services à la personne, de l'organisation du travail et des conditions de travail

1.3.1 Les caractéristiques du secteur des services à la personne

Les activités de services à la personne sont hétérogènes, voire hétéroclites. Elles couvrent, selon la liste des 26 activités établies par l'article D 7231-1 du code du travail, l'assistance aux personnes âgées ou handicapées, l'entretien du domicile mais aussi la garde d'enfants au domicile des parents ou encore le soutien scolaire, le petit bricolage, etc. Les services à la personne sont encadrés par la loi et les ménages qui y ont recours bénéficient d'avantages socio-fiscaux significatifs (crédit d'impôt, exonérations de cotisations patronales, taux de TVA réduits...).

L'une des grandes contraintes du secteur tient au fait que les services rendus par les personnels sont, la plupart du temps, dictés directement par les besoins quotidiens et immédiats des personnes bénéficiaires, vulnérables, qui ne peuvent pas, sauf exception, être décalés dans le temps.

Selon François-Xavier Devetter, « peu de secteurs ont connu autant de bouleversements en si peu de temps (une vingtaine d'années) : multiplication par quatre des personnels concernés (de 150 000 à 600 000 environ), développement des financements grâce à l'allocation personnalisée d'autonomie (6,3 Mds€ de dépenses pour 1,3 millions de bénéficiaires en 2020, dont un tiers des personnes âgées de 85 ans ou plus), structuration progressive d'une branche, création de nouveaux diplômes et de formations, revalorisations salariales (certes très modestes) »²⁶⁴. Le secteur a contribué presque à lui seul à la croissance du salariat non qualifié au cours des quinze dernières années.

Les ménages recourent aux services à la personne en tant que particuliers employeurs (66 % en moyenne sur une semaine en 2019) ou, de plus en plus, par l'intermédiaire d'organismes de services à la personne (29 % en moyenne sur une semaine en 2019), soit non lucratifs, privés ou publics, soit lucratifs. Le secteur privé à but lucratif (entreprises et micro-entrepreneurs), apparu depuis 1996 et surtout à partir du milieu de la décennie 2000 dans le cadre du plan Borloo, se développe par rapport au secteur associatif et public et représente désormais la majorité des établissements (82 % en 2019 contre 74 % en 2013) et environ 25 % des salariés. Le secteur public, qui existe principalement autour des CCAS, qui avait reculé dans les années 2000 demeure désormais à peu près stable.

Le secteur des services à la personne est confronté à de nombreux défis, liés notamment au vieillissement rapide de la population, l'évolution des attentes des bénéficiaires ou aux difficultés de recrutement accrues par de sérieux problèmes d'attractivité. Il est, selon François Xavier Devetter, « au confluent d'une grande variété d'enjeux de politiques économique, sociale et familiale » et le « fruit d'un compromis entre une évolution historique du secteur des services aux ménages et plus encore des services de proximité, et une volonté politique et économique d'identifier de nouvelles activités, sources de gisements d'emplois »²⁶⁵.

²⁶⁴ François-Xavier Devetter, Les services à la personne, 2015.

²⁶⁵ François-Xavier Devetter, Les services à la personne, 2015.

Le secteur des services à la personne est effectivement très dépendant des mesures de soutien public de la demande. Ainsi, son mode de financement, largement public, directement ou indirectement, avec un rôle clé des présidents de conseils départementaux, fait peser une contrainte majeure sur les organismes prestataires et, par ricochet, sur leurs salariés.

Réforme du financement de l'aide à domicile

L'article 44 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 a prévu une restructuration de l'offre de services à domicile et une refonte du modèle de financement des prestations d'aide et d'accompagnement qui comporte deux volets :

- La création d'un tarif minimal de valorisation d'une heure d'aide à domicile par le président du conseil départemental, applicable depuis le 1er janvier 2022. Un tarif minimal, applicable aux heures financées par l'APA, la PCH et l'aide-ménagère au titre de l'aide sociale légale, a été fixé à 22 € par l'arrêté du 30 décembre 2021
- Une dotation complémentaire pour financer des actions répondant à des objectifs d'amélioration de la qualité du service rendu à l'usager listés à l'article L. 314-2-2 du CASF. Cette dotation doit permettre un accompagnement à domicile des usagers, quel que soit leur degré de perte d'autonomie, le soir ou le week-end, dans tous les territoires, même les plus difficiles d'accès. Elle doit aussi permettre de financer des actions en faveur de la qualité de vie au travail pour les salariés des services ainsi que des actions visant à lutter contre l'isolement des personnes accompagnées et à soutenir les aidants. Elle est attribuée par le président du conseil départemental dans le cadre d'un appel à candidatures et sous condition de la conclusion d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM). L'article 44 prévoit la compensation du surcoût qui en résulte pour les départements par la création de deux nouveaux concours versés par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)

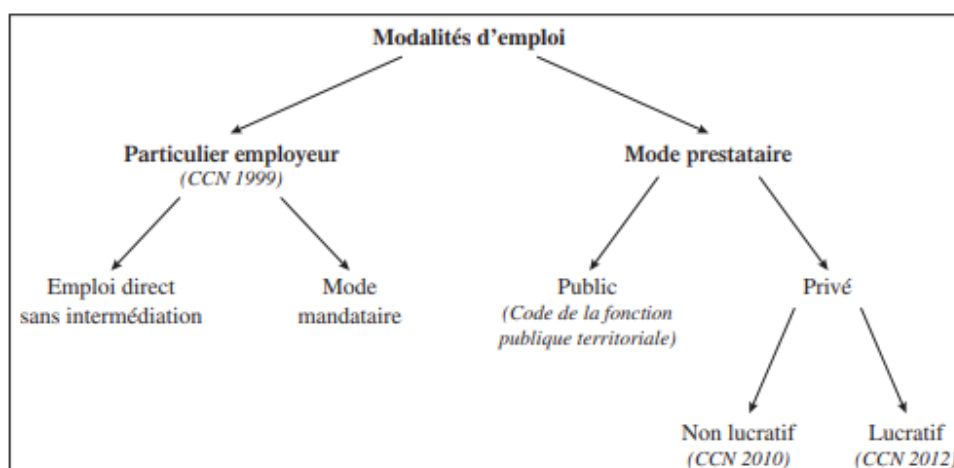
En dépit de son encadrement et de l'importance des aides publiques, le travail au noir demeure présent dans le secteur.

Les statuts d'emploi sont enchevêtrés dans le secteur de l'aide à domicile. Aujourd'hui, les salariés du secteur privé de ce secteur appartiennent principalement à trois branches : la branche des particuliers-employeurs, qui n'est pas étudiée dans le présent rapport en raison de ses spécificités, la branche de l'aide à domicile (BAD), celle du privé non lucratif, et la branche des services à la personne (SAP), qui est celle du privé lucratif. Il faut y ajouter également la convention collective des familles rurales et celle de la Croix-Rouge ainsi que les fonctionnaires des collectivités territoriales.

On distingue également trois modes d'intervention différents :

- Le mode prestataire : l'organisme de service est l'employeur de l'aide à domicile et la/le bénéficiaire est l'usager du service
- Le mode mandataire : le bénéficiaire est l'employeur de l'aide à domicile mais il bénéficie de l'appui juridique et comptable de l'organisme
- Le mode de gré à gré ou particulier employeur : le bénéficiaire est l'employeur sans intervention de tiers.

Schéma 1 : Les différentes modalités d'emploi dans les services à la personne



Source : FX Devetter et E. Puissant, *Mécanismes économiques expliquant les bas salaires dans les services à la personne*, Travail et Emploi, Juillet-Décembre 2018.

1.3.2 Les métiers du secteur des services à la personne et les conditions de travail de ses salariés

Les métiers des services à la personne sont, en raison de son caractère hétérogène, nombreux. Ils recoupent trois grandes familles de métiers : les métiers pour la famille et les personnes fragiles, au sein desquels se distingue notamment le métier d'auxiliaire de vie sociale (ou aide à domicile), les métiers de la vie quotidienne, dont le métier d'employé de ménage, et les métiers de direction et d'encadrement.

Comme le souligne François-Xavier Devetter, la structuration progressive du secteur des services à la personne n'a pas empêché les métiers concernés de conserver une image d'emplois de mauvaise qualité voire pour certains d'entre eux de « petits boulots ».

Les deux métiers les plus représentés sont les employés de maison (qui relève d'une convention collective à part) et les aides à domicile, appelés aujourd'hui auxiliaires de vie sociale (cf. supra).

L'auxiliaire de vie sociale a pour métier d'aider, d'accompagner et d'être à l'écoute des personnes fragiles qui ne peuvent plus assumer seules les actes de sa vie quotidienne. En fonction de la personne chez qui il intervient, il prépare des repas équilibrés dans le cadre d'un régime alimentaire particulier, entretient le logement, assiste la personne dans les actes de la vie quotidienne et notamment l'aide à la toilette. Il peut également faire les courses, seul ou accompagné de la personne, aménager l'espace du logement pour favoriser une circulation sécurisée, réaliser des démarches administratives, accompagner la personne lors de sorties... Au domicile d'une famille, l'AVS peut aider les enfants à prendre leur petit-déjeuner, les conduire à l'école...²⁶⁶

²⁶⁶ Cf. <https://www.servicesalapersonne.gouv.fr/travailler-dans-sap/quels-sont-metiers-des-sap>

Les auxiliaires de vie sociale regroupent un emploi non qualifié sur huit. Ils constituent le cœur des « métiers du lien »²⁶⁷. Comme le soulignent le rapport des députés Bonnell et Ruffin, ils devraient bénéficier d'une forte dynamique de l'emploi dans les années à venir, mais ce sont également des métiers mal rémunérés sans vraie progression salariale, caractérisés par des temps de travail fractionnés et non reconnus avec de fortes amplitudes horaires, et les conditions de travail sont mauvaises. Les absences pour maladie sont fréquentes et perturbent l'organisation des plannings et du travail.

L'organisation du travail, bien souvent éclatée, tend à isoler les salariés et empêche l'émergence de collectifs de travail.

Tableau 7 : Mécanismes de non-reconnaissance de la qualification dans l'aide à domicile

Mécanismes de non-reconnaissance de la qualification		Niveau de décision et mise en œuvre	
		Politiques publiques	Politiques des ressources humaines
Négation des qualités mobilisées	Naturalisation des compétences et absence de « barrières à l'entrée »	Reconnaissance tardive et ambivalente des qualifications	Critères de recrutement extérieurs à la sphère professionnelle et formations non diplômantes
	Euphémisation des pénibilités	Difficile prise en considération des pénibilités ; calcul restrictif des tarifs ; absence de politique de prévention	Relativisation de la question des conditions de travail ; calcul restrictif du temps de travail.
Construction d'un excès d'offre	Mise au travail des « mères », des immigrées	Orientation spécifique par les intermédiaires de l'emploi	Emploi des « mamans » ; utilisation des réseaux « ethniques »
	Rendre le travail sous-payé acceptable	Revenu de solidarité active (RSA) et prime pour l'emploi (PPE) ; <i>workfare</i> : « faire que le travail paye »	Sélection des « inemployables » ou des salariées d'appoint...
Division de la main-d'œuvre	Concurrence entre employeurs	Incitation à la pluralité des employeurs et des conditions salariales	Pluralité des conventions collectives ; démultiplication des agences ; recours au mandataire
	Concurrence entre « métiers »	Division de la reconnaissance professionnelle	Organisation du travail qui exacerbe la concurrence au quotidien entre qualifiées et non qualifiées
	Affaiblissement des collectifs de travail	Emploi direct ; pressions de la concurrence ; tarification restrictive	Remise en cause des temps collectifs ; rationalisation dans l'organisation du travail ; augmentation des cadences

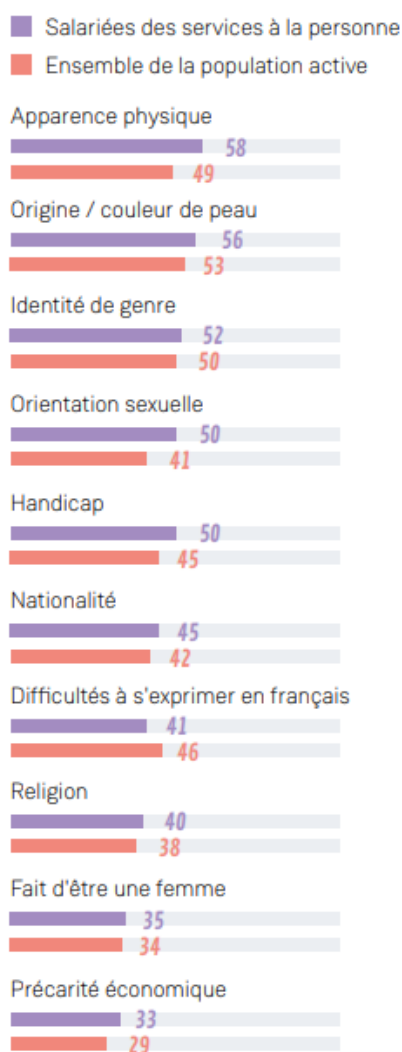
Source : FX Devetter et E. Puissant, *id.*

Par ailleurs, les perceptions de discriminations dans l'emploi sont fréquentes comme le montre le baromètre du défenseur des droits et de l'OIT²⁶⁸. Ainsi, 30 % des personnels des services à la personne déclarent avoir été, au moins une fois, témoins de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de leurs activités professionnelles (11 points de moins que la moyenne toutefois). Les discriminations liées à l'apparence physique, l'origine ou la couleur de peau, et au fait d'être une femme, sont les plus observées et sont davantage rapportées par ces professionnels que la population active globale.

²⁶⁷ Cf. rapport Ruffin-Bonnell

²⁶⁸ Cf. Défenseur des droits et OIT, La perception des discriminations dans l'emploi. 15^{ème} baromètre consacré au secteur des services à la personnes, décembre 2022.

Graphique 4 : Perception de la fréquence des discriminations dans les services à la personne



Question : pensez-vous qu'aujourd'hui, en France, des personnes soient discriminées en raison de (...) ?

Lecture : 58 % des salariées des services à la personne considèrent que les personnes sont souvent discriminées en raison de leur apparence physique en France, contre 49 % de l'ensemble de la population active.

Champ : ensemble de la population des salariées du service à la personne enquêtée (n= 1 000) et ensemble de la population active enquêtée (n= 1 000).

Note : plusieurs réponses possibles.

1.4 Le dialogue social dans la branche et les stipulations de la convention collective de branche sur le travail à temps partiel

1.4.1 La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD)

La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) regroupe l'ensemble des entreprises et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de service et d'intervention à domicile ou de proximité. Ces structures

appliquent la convention collective (IDCC 2941) du 21 mai 2010, qui a été étendue par arrêté du 23 décembre 2011 et agréée par arrêté du 3 octobre 2011. La BAD a fait l'objet notamment d'un avenant du 25 octobre 2017 en ce qui concerne le temps et les frais de déplacement.

La branche BAD est l'une des principales branches du monde du travail associatif, avec la branche de l'hospitalisation à but non lucratif (IDCC 29), la branche des établissements pour personnes inadaptées (IDCC 413) et celle de l'animation (IDCC 1518).

L'une des particularités importantes de la BAD, comme les autres conventions collectives du secteur social et médico-social, est qu'elle doit être agréée par l'Etat. L'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles (CASF) dispose ainsi que les conventions collectives, conventions d'entreprise ou d'établissement applicables au personnel des établissements et services sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif doivent, pour prendre effet et s'imposer aux autorités de tarification, être agréées par le ministre compétent après avis de la commission nationale d'agrément où sont représentés les élus locaux.

La procédure nationale d'agrément préalable des accords locaux des établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS) ne s'applique pas dès lors que les ESMS sont signataires d'un CPOM mentionné au IV ter de l'article L.313-12 et à l'article L.313-12-2 du CASF. Cette disposition entraîne, par conséquent, la fin de l'opposabilité financière de ces accords aux autorités de tarification pour ces établissements et services sociaux et médico-sociaux.

Après de premiers accords collectifs dans les années 1970, la branche de l'Aide à domicile a été créée le 19 avril 1993 après la signature du premier accord de branche sur le statut des salariés à temps partiel et l'accord sur la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP). La structuration de la branche s'est poursuivie grâce à la signature de deux accords fondateurs de la CCB (Convention collective de Branche) : l'accord du 29 mars 2002 relatif aux emplois et rémunérations puis l'accord du 16 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation.

La poursuite des négociations entre les partenaires sociaux a permis la création d'une Convention collective de Branche (CCB) signée le 21 mai 2010 et en vigueur depuis le 1er janvier 2012 qui a remplacé quatre accords collectifs nationaux : la Convention collective des travailleuses familiales du 2 mars 1970, la Convention collective ADMR du 6 mai 1970, la Convention collective des organismes d'aide et de maintien à domicile du 11 mai 1983 et les Accords UNACSS s'appliquant aux centres de soins adhérents à l'UNACSS signés le 24 mai 1993²⁶⁹.

Les dispositions de la convention collective de la branche (CCB), entrée en vigueur le 1er janvier 2012, ont annulé et supprimé celles des conventions collectives et accords de branche antérieurs, à l'exception de l'accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés qui n'a pas été modifié par la CCB. Une intégration de l'accord dans la CCB aurait impliqué une renégociation, une hypothèse que les partenaires sociaux n'ont pas voulu retenir.

²⁶⁹ Source : site internet de l'OPCO unification.

1.4.2 Le dialogue social dans la branche

Il existe quatre fédérations ou unions d'employeurs qui sont réunies au sein de l'Union Syndicale de Branche (USB-Domicile) : Adessa à domicile, ADMR, FNAAFP/CSF (Fédération nationale des Associations de l'Aide familiale populaire membre de la Confédération syndicale des Familles) et UNA (Union nationale de l'Aide, des Soins et des Services aux domiciles).

De leur côté, les organisations syndicales de salariés représentatives sont la CFDT (Fédération nationale des Syndicats des Services de Santé et Services sociaux), la CGT (Fédération nationale des Organismes sociaux) et CGT-FO (Fédération nationale de l'Action sociale Force Ouvrière).

Il existe une Commission paritaire permanente de Négociation et d'Interprétation (CCPNI) ainsi qu'une Commission paritaire nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle (CPNEFP).

La convention collective BAD a été signée par deux syndicats, la CFDT et le SNAPAD (syndicat national autonome du personnel de l'aide à domicile) et par les quatre organisations d'employeurs.

1.4.3 Les stipulations de la convention collective de la branche BAD en matière de temps partiel

Les partenaires sociaux de branche ont négocié pendant deux ans sur le temps partiel après la promulgation de la loi de 2013 mais leurs discussions ont échoué. Les dispositions en vigueur sont donc les dispositions légales supplétives et celles de la convention collective de branche antérieures à la loi de 2013. Il n'est donc pas possible notamment de faire appel à des compléments d'heures dans la branche.

Plusieurs dispositions clés applicables, soit légales soit conventionnelles, doivent être signalées.

Un plancher conventionnel d'heures pour les salariés à temps partiel existait avant l'entrée en vigueur de la loi de 2013. Il était fixé à 70 heures par mois, ou 200 heures par trimestre ou 800 heures par an, avec des dérogations possibles après consultation des délégués du personnel. Il a été abrogé par les dispositions de la loi de 2013.

Les employeurs appartenant au secteur de l'aide à domicile doivent communiquer par écrit mensuellement aux salariés leurs horaires de travail (C. trav., art. L. 3123-6, 3°), et ce avant le début de chaque mois en l'absence de stipulations sur la question (Cass. soc., 20 févr. 2013, n° 11-24.012).

Le juge et l'administration estiment que le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre, au cours d'une même journée et spécialement en cas de déplacements chez plusieurs clients, constitue du temps de travail effectif (Circ. DRT n° 2003-06, 14 avr. 2003 ; Cass. soc., 5 nov. 2003, n° 11-43.109 ; Cass. soc., 12 janv. 2005, n° 02-47.505 ; Cass. crim., 2 sept. 2014, n° 13-80.665). La Cour de cassation, dans l'arrêt du 2 septembre 2014, qui concerne précisément le secteur de l'aide à domicile, admet néanmoins qu'il est « possible de considérer qu'il n'y a pas « trajet », mais pause, entre deux lieux de travail lorsque le salarié dispose de suffisamment de temps libre entre deux interventions pour développer de véritables activités ». Ainsi, si le temps d'interruption, hors temps de trajet, entre deux interventions est suffisamment long pour permettre au salarié de reprendre son autonomie, c'est-à-dire ne plus être à la disposition de son employeur et pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, alors ce temps ne répond plus aux critères de définition du temps de travail effectif et n'a pas à être rémunéré, tout comme

le temps de trajet nécessaire pour se rendre sur le lieu de la deuxième intervention. En revanche, si le temps d'interruption entre deux interventions ne permet pas au salarié de reprendre son autonomie, le temps nécessaire pour se rendre sur le lieu de la deuxième intervention est considéré comme un temps de trajet entre deux lieux de travail, et doit être décompté comme un temps de travail effectif conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 juin 2004, n° 02-43685 et Cass. Crim., 2 septembre 2014, n° 13-80665P).

Le critère de l'autonomie retrouvée par le salarié repose, pour sa part, sur un faisceau d'indices qui doit être apprécié *in concreto* : longueur du temps d'interruption, localisation des lieux d'intervention, absence de contrôles de l'employeur...

Il en résulte que la rémunération des temps de déplacement s'impose, y compris en cas d'interventions non consécutives, s'il est démontré que le temps d'interruption ne permet pas au salarié de reprendre son autonomie. S'il est établi qu'il la retrouve entre deux interventions, alors la prise en compte comme temps de travail effectif et la rémunération du temps de déplacement n'est pas obligatoire, sauf stipulations conventionnelles spécifiques.

La BAD contient néanmoins une « clause suspensive », exorbitante du droit commun, qui prévoit que : « les dispositions des articles V. 14.2 alinéa 3 et V. 14.3 alinéa 3 n'entreront en vigueur qu'à compter de la date de leur agrément et du financement effectif des temps et frais de déplacement liés aux séquences successives de travail au cours d'une même demi-journée, par l'ensemble des financeurs dont l'État et les conseils départementaux. Les partenaires sociaux conviennent que ces deux conditions sont cumulatives. Cette condition doit être appréciée au regard de la situation de chaque structure employeur vis-à-vis de ses financeurs, dont l'État et le conseil départemental dont elle dépend, afin d'apprécier la mise en œuvre de ces dispositions au profit de ses salariés. »

Cela revient, en pratique, à écarter l'application de certaines dispositions de la convention collective si les financements ne sont pas au rendez-vous.

Concernant les interruptions d'activité non rémunérées (cf. article 13 de la convention collective), le nombre d'interruptions dans une même journée ne peut être supérieur à trois, et la durée totale de ces interruptions ne peut excéder cinq heures. La durée totale des interruptions peut toutefois exceptionnellement excéder cinq heures, mais a maxima pendant cinq jours sur deux semaines.

En contrepartie, l'employeur et le salarié doivent convenir :

- Soit d'une amplitude de journée qui ne dépasse pas onze heures
- Soit de deux jours de repos supplémentaire par année civile
- Soit d'assimiler à du temps de travail effectif les temps de déplacement qui auraient été nécessaires entre chaque lieu d'intervention si les interventions avaient été consécutives.

Le secteur de l'aide à domicile bénéficie d'une dérogation légale de plein droit au repos dominical. Il bénéficie également d'un dispositif spécifique de temps partiel modulé, introduit par la loi du 19 janvier 2000 et abrogé par la loi du 20 août 2008 sauf s'agissant des accords existants et ayant institué le temps de travail modulé comme dans le secteur de l'aide à domicile.

Ce dispositif est la faculté de faire varier, sur tout ou partie de l'année et dans la limite d'un tiers de la base contractuelle, la durée de travail, dès lors que sur un an la durée hebdomadaire ou

mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail (C. trav., art. L. 3123-25 anc.). Selon l'ancien article L. 3123-25 du code du travail, le temps partiel modulé ne peut résulter que d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Le recours à ce dispositif fait obstacle à la réalisation d'heures complémentaires : les heures accomplies au-delà de la durée contractuelle de travail sont compensées par les heures effectuées en deçà de cette durée, et si la durée moyenne contractuelle est dépassée en fin d'année, la nouvelle durée moyenne de travail est ajoutée à la durée antérieurement fixée, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé (C. trav., art. L. 3123-28 anc.).

Par ailleurs, la même loi du 20 août 2008 (C. trav., art. L. 3121-44) a instauré la faculté de mettre en place par convention ou accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche, un dispositif unique d'aménagement du temps de travail qui permet de faire varier la durée du travail d'une semaine à l'autre sur tout ou partie d'une période de référence, pouvant aller d'un an à trois ans si un accord de branche l'autorise. Ce dispositif s'applique aussi bien aux salariés à temps plein qu'à ceux travaillant à temps partiel, notamment dans la branche de l'aide à domicile.

Les partenaires sociaux ont repris des discussions sur le temps partiel depuis le début de l'année 2023 mais elles n'ont pas encore débouché. Ont été évoquées notamment les possibilités de déroger à la durée minimale de travail (lorsqu'un poste n'est financé qu'à temps très partiel) ainsi que les possibilités pour les salariés de passer à temps plein et la possibilité de faire appel au dispositif des compléments d'heures.

1.4.4 Une comparaison avec les stipulations de la convention collective de branche étendue des services à la personne (SAP)

Le tableau comparatif qui figure ci-après en pièce jointe recense les principales différences existantes entre les deux conventions collectives (BAD et SAP). On note en particulier :

- L'existence de plages d'indisponibilité dans la branche SAP
- Des règles un peu différentes en matière de décompte du temps de travail effectif, plus favorables dans la BAD, et en matière d'interruptions d'activité ;
- Des règles de repos hebdomadaires et dominicaux distincts et plus favorables dans la branche BAD ;
- Des dispositifs de compléments d'heures et d'heures complémentaires régis par la loi dans les deux branches ;
- Un dispositif de temps partiel modulé dans la branche BAD uniquement.

1.5 Un respect trop partiel de la législation sur le travail à temps partiel dans la branche BAD

La première campagne du système d'inspection du travail réalisée dans le cadre du PNA 2023-2025 a porté sur le respect des règles relatives au temps partiel dans trois branches, dont celle de la propreté.

Les actions d'information et de sensibilisation se sont déroulées à partir de février 2023 puis les actions de contrôles ont été menées entre les mois d'avril et de juin 2023 et se sont poursuivies pour ce qui concerne les contre-visites et les suites jusqu'en octobre 2023.

Les interventions de l'inspection du travail ont touché près de 400 établissements de la branche de l'aide à domicile.

11 % des employeurs contrôlés n'ont pas mis en place de documents de décompte et 64 % seulement de ces documents étaient conformes.

Si presque tous les employeurs respectent l'existence de contrats écrits pour les salariés à temps partiel, 20 % des salariés n'avaient pas mention dans leur contrat de travail de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et 9 % de la durée du travail de référence hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Pour 13 % des salariés, les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié ne figuraient pas au contrat de travail.

20 % des employeurs contrôlés ne respectent pas les limites en matière d'heures complémentaires et 24 % en partie seulement. 8 % des employeurs contrôlés ne versent pas les majorations de salaires applicables pour les heures complémentaires et 6 % qu'en partie. 23 % des employeurs contrôlés ne proposent pas le réajustement de l'horaire contractuel et 8 % ne le propose qu'à une partie seulement des salariés.

12 % des employeurs contrôlés ne respectent pas les règles relatives aux modalités de prise de coupure et 9 % partiellement. 13 % des employeurs contrôlés ne respectent pas les règles sur l'octroi de contreparties en cas de coupures. 13 % des employeurs contrôlés ne respectent pas les règles relatives au repos quotidien, dont 4 % pas du tout (11 % pour le repos hebdomadaire, dont 3 % pas du tout).

Seuls 43 % des employeurs contrôlés respectent intégralement leurs obligations de communication au CSE et aux DS du dernier bilan du travail à temps partiel, et 36 % seulement des employeurs contrôlés ont, sur la dernière année, informé le CSE du nombre de demandes de dérogations individuelles à la durée minimale de travail (24 heures par semaine).

2 Situation de la branche des « entreprises de services à la personne »

Les conditions d'emploi de la branche sont régies par les dispositions de l'actuelle convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012.

Cette branche est souvent dénommée « branche des services à la personne (entreprises) ».

2.1 Présentation de la branche

2.1.1 Effectifs et principales caractéristiques des salariés de la branche et des entreprises qui les emploient

Selon les derniers « portraits statistiques de branches » (PSB) de la DARES diffusés en juillet 2024, la branche des « entreprises de services à la personne » (repérée par le code IDCC 3127²⁷⁰) regroupait 7 520 entreprises et 11 120 établissements en 2022²⁷¹. Cette branche est souvent dénommée « branche des services à la personne (entreprises) ».

Parmi les entreprises de la branche, la part des petites et moyennes entreprises (PME, entendues au sens où elles emploient moins de 250 salariés) y est quasiment égale à celle pour l'ensemble des branches professionnelles gérées par le ministère du Travail - à savoir les conventions collectives relatives au secteur marchand non agricole - (99,4 % contre 99,3 % en 2022), avec une part des très petites entreprises (TPE, employant moins de 10 salariés) comparativement très basse (44,5 % contre 81,9 %) et, à l'inverse, une part de celles employant de 10 à 49 salariés relativement très élevée (44,4 % contre 14,4 %).

La branche couvrait 208 900 salariés fin 2022²⁷² et 126 300 salariés en équivalent-temps plein (ETP) au cours de la même année²⁷³, représentant respectivement 1,1 % et 0,8 % de l'ensemble des salariés couverts par des conventions collectives de branches du secteur marchand non agricole.

²⁷⁰ Dans ses PSB, la DARES repère les salariés de cette branche dans la « Base Tous Salariés » (BTS) de l'Insee pour 2022 à partir du code IDCC 3127 associé à l'actuelle convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012.

²⁷¹ Au sens où la convention collective des « entreprises de services à la personne » constituait la convention collective principale de ces entreprises et établissements, à savoir celle couvrant l'effectif le plus important de salariés employés par ceux-ci fin 2022. Dans le même temps, 7 860 entreprises et 11 540 établissements employaient au moins un salarié relevant de cette convention collective fin 2022.

²⁷² Les données sur l'emploi des portraits de branche de la DARES concernent les salariés présents au 31 décembre, quelles que soient leurs caractéristiques (temps de travail, contrat, durée de travail sur le restant de l'année, etc.). Le calcul des effectifs au 31/12 repose sur la structuration en « postes » de la « Base Tous salariés » de l'Insee. Un salarié est compté plusieurs fois s'il occupe plusieurs postes simultanément au 31 décembre, c'est-à-dire s'il travaille pour plusieurs établissements employeurs à cette date.

²⁷³ Pour le calcul des EQTP, un agent travaillant à temps plein toute l'année compte pour 1, tandis que les autres comptent au prorata de leur quotité de travail par rapport à un temps complet, ainsi que de leur durée de poste sur l'année.

La population des salariés employés dans la branche est essentiellement féminine et comprend une part relativement élevée de jeunes et de seniors de 55 ans et plus. Elle est composée pour l'essentiel d'employés (tableau 8). La branche est caractérisée aussi par une part relativement importante de salariés employés par des PME (77,5 %, contre 62,6 % pour l'ensemble des branches du secteur marchand non agricole).

Tableau 8 : Principales caractéristiques des salariés de la branche des entreprises de services à la personne en 2022, en % des salariés présents au 31 décembre 2022

	Branche IDCC 3127	Ensemble des conventions collectives de branche
Répartition par sexe		
Femme	92,0	45,3
Homme	8,0	54,7
Répartition par âge		
29 ans ou moins	29,8	24,8
30-49 ans	41,2	47,3
50 ans ou plus	29,0	27,9
<i>dont 55 ans ou plus</i>	18,2	16,2
<i>dont 60 ans ou plus</i>	8,1	5,7
Répartition par CSP		
Cadre	2,8	21,0
Profession intermédiaire	6,7	20,1
Employé	90,5	31,6
Ouvrier	//	27,4
Répartition par taille d'entreprise		
1 à 9 salariés	10,2	20,6
10 à 19 salariés	14,0	9,6
20 à 49 salariés	31,4	13,0
50 à 99 salariés	14,0	8,4
100 à 249 salariés	7,9	10,9
250 à 499 salariés	4,1	7,9
500 salariés ou plus	18,4	29,5

Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

Fin 2022, 94,1 % des salariés de la branche travaillaient dans des entreprises relevant des quatre sous-secteurs d'activité économique suivants²⁷⁴ : « Aide à domicile » (8810A, 54,0 % des salariés), « Accueil de jeunes enfants » (8891A, 23,6 %), « Autres services personnels n.c.a. » (9609Z, 8,6 %), « Nettoyage courant des bâtiments » (8121Z, 7,8 %)²⁷⁵.

2.1.2 Conditions d'emploi et de rémunération des salariés de la branche

La branche des entreprises de services à la personne est caractérisée par une part des salariés employés à temps partiel très élevée : 66,1 % des salariés employés fin 2021, contre 19,9 % pour les branches professionnelles non agricoles prises dans leur ensemble (tableau 9)²⁷⁶.

²⁷⁴ Selon le 5^{ème} niveau de la nomenclature d'activités française (NAF en 732 sous-classes).

²⁷⁵ Dans le même temps, les salariés relevant de cette branche représentaient respectivement 40,3 %, 40,2 %, 57,8 % et 3,4 % des salariés de ces quatre sous-secteurs fin 2022.

²⁷⁶ Ces chiffres se réfèrent à la part des postes occupés fin décembre 2022 qui sont à temps partiel. Un salarié peut être compté plusieurs fois s'il occupe plusieurs postes simultanément au 31 décembre, c'est-à-dire s'il travaille pour plusieurs établissements employeurs à cette date. Ces chiffres diffèrent des indicateurs de référence en matière de temps partiel qui s'appuie sur les résultats de l'enquête Emploi de l'Insee et sur un questionnement des personnes relatif à leur emploi principal.

Cette part est comparativement très élevée pour les femmes et pour l'ensemble des principales classes d'âge - au premier rang desquels les salariés de 50 ans et plus. Par grandes catégories socio-professionnelles, la part des salariés employés à temps partiel est comparativement très élevée principalement pour les employés (qui sont majoritairement des femmes). Contrairement à la situation de l'ensemble des branches du secteur marchand non agricole, la part des emplois à temps partiel dans la branche est un peu moins élevée dans les TPE que dans les entreprises de plus grande taille ; cette part est aussi nettement moins élevée dans les entreprises de 500 salariés ou plus.

Tableau 9 : Part des emplois à temps partiel dans la branche des entreprises de services à la personne en 2022, en % des salariés présents au 31 décembre 2022

	Branche IDCC 3127	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	66,1	19,9
Sexe		
Femme	67,3	29,2
Homme	52,3	12,2
Age		
29 ans ou moins	56,8	17,3
30-49 ans	64,4	17,6
50 ans ou plus	78,1	26,1
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadre	26	14,4
Profession intermédiaire	22,5	15,4
Employé	70,6	29,2
Ouvrier	//	16,7
Taille d'entreprise		
1 à 9 salariés	61,5	29,2
10 à 19 salariés	69,6	18,6
20 à 49 salariés	71,6	19,4
50 à 99 salariés	71,0	19,7
100 à 249 salariés	69,5	16,1
250 à 499 salariés	68,6	16,0
500 salariés ou plus	50,7	16,5

Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

La part des salariés employés en CDD dans la branche des entreprises de services à la personne est très proche de celle enregistrée dans l'ensemble des branches professionnelles du secteur marchand non agricole : 8,2 % contre 8,0 % des salariés employés fin 2022 (tableau 10). Cette part apparaît comparativement élevée pour les hommes et à l'inverse plus basse pour les femmes. Cette part apparaît aussi comparativement basse pour les employés qui sont très majoritairement des femmes (8,5 % contre 11,9 % pour l'ensemble des branches). La part des emplois en CDD dans la branche varie en outre fortement selon la taille des entreprises : elle est comparativement élevée et très élevée dans les entreprises employant 100 à 250 salariés et celles employant 250 à 500 salariés (12,2 % et 37,1 %, contre 8,4 % et 8,0 % pour l'ensemble des branches).

Tableau 10 : Part des emplois en CDD dans la branche des entreprises de services à la personne en 2021, en % des salariés présents au 31 décembre 2022

	Branche IDCC 3127	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	8,2	8,0
Sexe		
Femme	8,1	9,5
Homme	8,8	6,7
Age		
29 ans ou moins	14,0	14,3
30-49 ans	5,7	6,4
50 ans ou plus	5,8	5,0
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadre	3,5	3,2
Profession intermédiaire	5,8	6,6
Employé	8,5	11,9
Ouvrier	//	8,1
Taille d'entreprise		
1 à 9 salariés	9,5	9,5
10 à 19 salariés	6,5	9,0
20 à 49 salariés	4,9	8,3
50 à 99 salariés	4,1	8,9
100 à 249 salariés	12,2	8,4
250 à 499 salariés	37,1	8,0
500 salariés ou plus	9,3	6,0

Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

La branche des entreprises de services à la personne se distingue également par des niveaux de salaire comparativement bas ou très bas, ce qui s'explique en partie au moins par les caractéristiques socio-démographiques des personnes employées (notamment par la prépondérance des employés).

- Le salaire mensuel net moyen d'un équivalent à temps plein (EQTP) dans la branche s'établissait à 1 560 € en 2021, contre 2 670 € dans les branches professionnelles du secteur marchand non agricole (tableau 11)²⁷⁷ ;
- La part des salariés de la branche avec un salaire horaire moyen inférieur à 1,05 SMIC s'élevait à 34,2 % en 2021, contre 4,9 % pour l'ensemble des branches. La même année, près des trois quarts des salariés de la branche (74,2 %) percevaient un salaire inférieur à 1,2 SMIC, contre un sur six seulement (16,6 %) pour l'ensemble des branches (tableau 12)²⁷⁸.

²⁷⁷ Les données sur les salaires des « portraits statistiques de branches » de la DARES portent sur les salariés employés au cours de l'année et excluent les apprentis, les stagiaires et les titulaires d'emplois aidés. Les indicateurs de salaire en équivalent temps plein (EQTP) intègrent l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou non (salaire de base, rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, primes et indemnités, sommes directement versées au titre de la participation ou de l'intéressement). L'indicateur de salaire en EQTP correspond au salaire qu'un individu perçoit ou aurait perçu en travaillant à temps complet et toute l'année. Voir les notes du tableau 11.

²⁷⁸ Ces chiffres ont été notablement affectés par les fortes revalorisations récentes du SMIC : +13,7 % entre le 31 décembre 2020 et le 1^{er} janvier 2024, dont +8,0 % entre la fin 2020 et le 1^{er} août 2022.

Tableau 11 : Salaire mensuel net moyen des salariés en équivalent-temps plein de la branche des entreprises de services à la personne en 2021, en euros

	Branche IDCC 3127	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	1 560	2 670
29 ans ou moins	1 510	2 010
30-49 ans	1 600	2 710
50 ans ou plus	1 540	3 060
Hommes	1 880	2 860
Femmes	1 530	2 420
Cadre	3 110	4 520
Profession intermédiaire	1 880	2 600
Employé	1 460	1 880
Ouvrier	//	1 980
Entreprise de 1 à 9 salariés	1 600	2 200
Entreprise de 10 à 19 salariés	1 530	2 420
Entreprise de 20 à 49 salariés	1 510	2 530
Entreprise de 50 à 99 salariés	1 530	2 650
Entreprise de 100 à 249 salariés	1 580	2 790
Entreprise de 250 à 499 salariés	1 970	2 880
Entreprise de 500 salariés ou plus	1 590	3 020

Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

Notes : le salaire en équivalent temps plein (ETP) correspond au salaire qu'un individu perçoit ou aurait perçu en travaillant à temps complet et toute l'année ; les données portent sur les salariés employés en 2022 et excluent les apprentis, les stagiaires et les titulaires d'emplois aidés ; chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet ; le salaire est net de cotisations sociales et de CSG-CRD ; il intègre l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou non (salaire de base, rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, primes et indemnités, sommes directement versées au titre de la participation ou de l'intéressement), mais ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur les plans d'épargne entreprise, ni l'abondement éventuel de l'employeur à ces plans ;

Tableau 12 : Salaire mensuel net moyen des salariés en équivalent-temps plein de la branche des entreprises de services en 2021, en euros

	Branche IDCC 3127	Ensemble des conventions collectives de branche
Moins de 1,05 Smic	34,2	4,9
Entre 1,05 et 1,1 Smic	19,1	3,5
Entre 1,1 et 1,2 Smic	20,9	8,2
Entre 1,2 et 1,3 Smic	9,1	8,6
Entre 1,3 et 1,4 Smic	4,4	8,1
Entre 1,4 et 1,5 Smic	2,7	7,4
Entre 1,5 et 1,6 Smic	1,9	6,8
Entre 1,6 et 2 Smic	4,1	19,6
Entre 2 et 3 Smic	2,7	20,5
Entre 3 et 4 Smic	0,5	6,6
Entre 4 et 5 Smic	0,2	2,6
Supérieur à 5 Smic	0,2	3,2
Ensemble	100,0	100,0

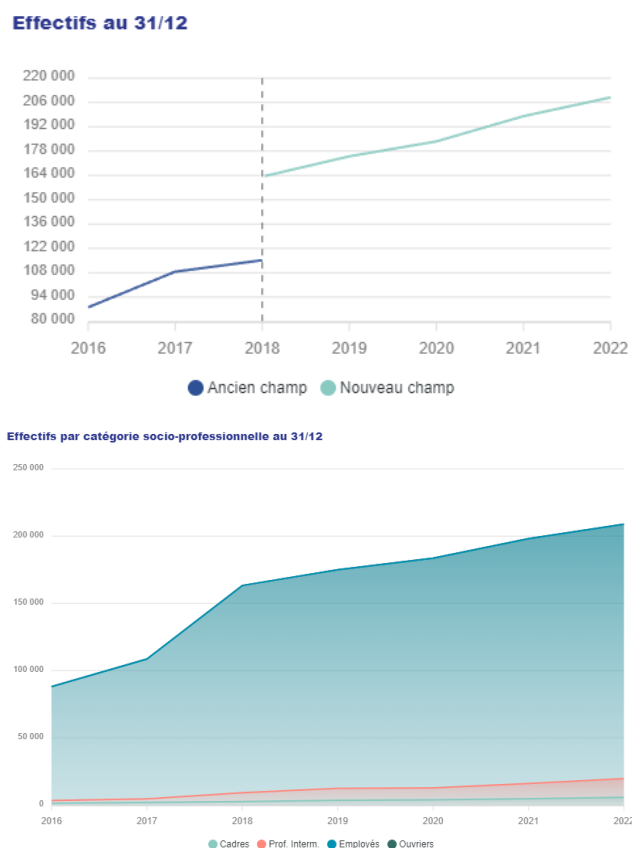
Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

Notes : voir les notes du tableau 11 ; chaque salaire mensuel net est rapporté à la valeur moyenne d'un Smic mensuel net puis compté au prorata de la durée de présence correspondante sur l'année ;

2.1.3 Evolution récente (2012-2022) des effectifs et des conditions d'emploi des salariés de la branche

Les PSB de la DARES font apparaître que les effectifs de salariés de la branche des entreprises de services à la personne ont augmenté au cours des années récentes, de la fin 2018 à la fin 2022, à la suite semble-t-il d'une tendance à la hausse enregistrée de 2016 à 2017²⁷⁹.

Graphique 5 : Evolution récente des effectifs de salariés de la branche des entreprises de services à la personne, ensemble et par catégories socioprofessionnelles, 2012-2022



Source : DARES, *Portraits statistiques de branches* (juillet 2024)

Notes : Le champ des indicateurs d'effectifs de salariés des PSB de la DARES a évolué ; depuis 2018, tous les postes présents dans la « Base Tous Salariés » de l'Insee sont inclus ; jusqu'en 2017, le champ retenu excluait les postes à faible volume de travail (postes dits « annexes ») ; les données des PSB font ainsi apparaître une rupture statistique entre 2017 et 2018 ;

La part des salariés de la branche à temps partiel a reflué de la fin 2018 à la fin 2022, pour les femmes comme les hommes, pour les trois grandes classes d'âge (18 à 29 ans, 30 à 49 ans, 50 ans et plus) et pour l'ensemble des grandes catégories socio-professionnelles à l'exception notable des cadres (graphique 6), après des évolutions contrastées les deux années précédentes²⁸⁰.

²⁷⁹ Le changement de champ des indicateurs d'effectifs de salariés retenus dans les PSB de la DARES, avec l'inclusion de tous les postes y compris ceux à faible volume de travail à compter de 2018 complique l'analyse des évolutions constatées sur l'ensemble de la période 2012 à 2021 (Cf. les notes du graphique 5).

²⁸⁰ Sur un champ il est vrai différent (Cf. la note précédente et celles du graphique 5).

Graphique 6 : Evolution récente de la part des salariés à temps partiel de la branche des entreprises de services à la personne, selon le genre, l'âge et la catégorie socio-professionnelle, 2012-2022



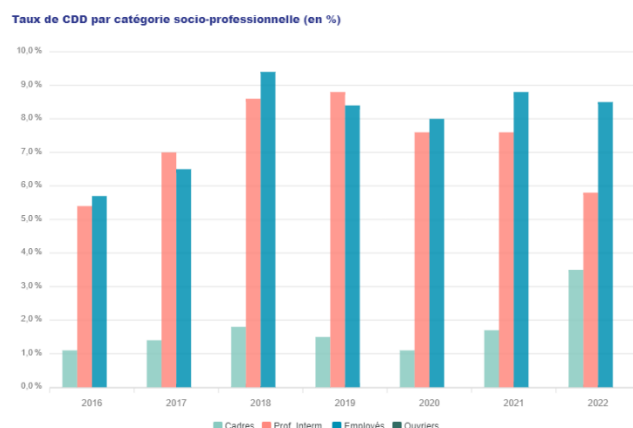
Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

Notes : Voir les notes du graphique 5 relative au changement du champ des indicateurs intervenu en 2018 ;

S'agissant des employés de la branche - qui constituent l'essentiel des salariés relevant de celle-ci et qui sont majoritairement des femmes - la part de ceux d'entre eux employés en CDD a reflué de la fin 2018 à la fin 2020, après une hausse en 2017²⁸¹ et avant de se redresser en 2021-2022.

²⁸¹ Enregistrée à nouveau sur un champ différent (Cf. la note précédente et celles du graphique 5).

Graphique 7 : Evolution récente de la part des salariés en CDD dans la branche des entreprises de services à la personne selon la catégorie socio-professionnelle, 2012-2022



Source : DARES, Portraits statistiques de branches (novembre 2023)

Note : Voir les notes du graphique 1 relative au changement du champ des indicateurs intervenu en 2018 ;

2.1.4 Les professions les plus représentées dans la branche

Les aides à domicile - « aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales » selon la dénomination de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics (PCS-ESE) de l'Insee - constituent la profession ou catégorie socioprofessionnelle la plus représentée dans la branche : elles représentaient 55,0 % des salariés de la branche employés fin 2022 et 54,6 % des salariés en équivalent-temps plein (ETP) au cours de la même année (tableau 13). Leur salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein (ETP) s'est établi à 1 440 € en 2022, leur salaire médian s'établissant pour sa part à 1 400 € la même année (la moitié des aides à domicile de la branche ont perçu une rémunération supérieure ou égale à ce seuil, une moitié percevant une rémunération inférieure).

Tableau 13 : Effectifs de salariés et salaire moyen et médian des 10 professions et catégories socioprofessionnelles les plus représentées dans la branche des entreprises de services à la personne en 2022

	Nombre de salariés au 31/12	Part des salariés au 31/12, en %	Nombre de salariés en ETP	Part des salariés en ETP, en %	Salaire mensuel net moyen en ETP, en €	Salaire mensuel net médian en ETP, en €
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	114 920	55,0	68 970	54,6	1 440	1 400
Assistants maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil	29 010	13,9	8 930	7,1	1 420	1 420
Auxiliaires de puériculture	13 200	6,3	11 420	9,0	1 440	1 390
Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers	12 050	5,8	6 500	5,1	1 390	1 340
Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	3 790	1,8	3 330	2,6	1 800	1 700
Educateurs de jeunes enfants	2 700	1,3	2 300	1,8	1 640	1 590
Assistants de service social	2 560	1,2	2 030	1,6	1 450	1 390
Employés administratifs non qualifiés	1 830	0,9	1 460	1,2	1 680	1 570
Nettoyeurs	1 830	0,9	1 140	0,9	1 460	1 390
Cadres infirmiers et assimilés	1 270	0,6	1 070	0,8	2 560	2 480
Ensemble	208 900	100,0	126 300	100,0	1 560	...

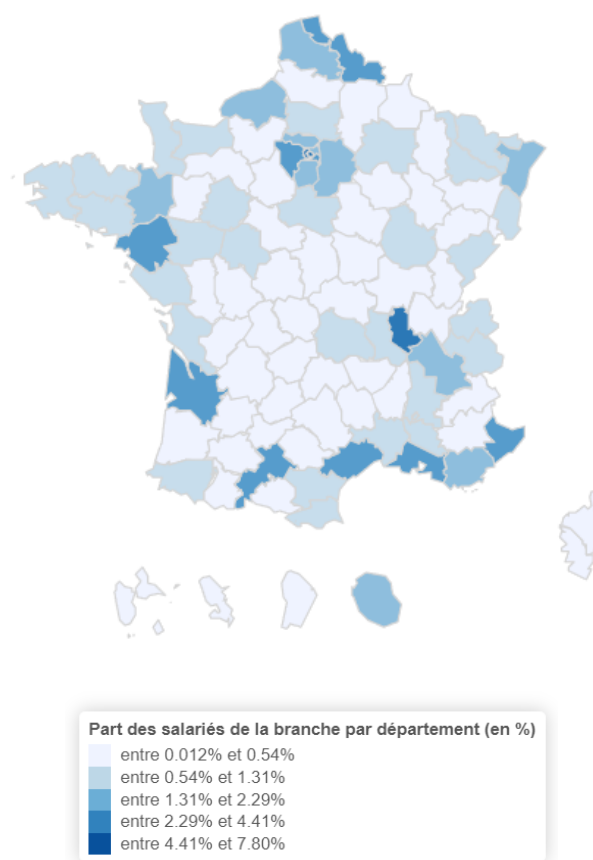
Source : DARES, *Portraits statistiques de branches (juillet 2024)*, calculs mission

Notes : les professions et catégories socioprofessionnelles sont repérées selon la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics (PCS-ESE) ; Voir les notes du graphique 1 relatives au changement du champ des indicateurs intervenu en 2018 ; voir les notes du tableau 11 pour les indicateurs de salaires ;

2.1.5 Répartition territoriale des salariés de la branche

Les salariés de la branche des services à la personne se concentrent dans une certaine mesure dans certains départements d'Ile-de-France, de la vallée du Rhône, du Nord, du Sud et de la façade Ouest, en lien pour partie avec la taille des populations ainsi que leur âge et leur niveau de vie (carte 4). Les départements de Paris, des Hauts-de-Seine, du Rhône sont ceux où ils sont les plus nombreux (7,8 %, 5,44 %, 4,65 % des salariés de la branche fin décembre 2022).

Carte 4 : Répartition des salariés de la branche des entreprises de services à la personne fin 2021, par département



Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

2.2 Éléments d'information et d'analyse complémentaires sur l'emploi à temps partiel et les conditions d'emploi des salariés à temps partiel dans la branche

2.2.1 Éléments complémentaires établis par la DARES, l'Insee et le pôle data de l'IGAS

2.2.1.1 Statistiques complémentaires établies par la DARES et l'Insee à partir de l'enquête Emploi de l'Insee

Compte tenu du caractère composite de la branche, il est difficile d'approcher de manière globale sa situation à partir de l'enquête Emploi de l'Insee.

La mission a pu toutefois obtenir de la DARES et de l'Insee des exploitations statistiques de l'enquête Emploi pour l'année 2023 et quelques éléments d'évolution dans le temps sur les années récentes pour le secteur d'activité de « l'aide à domicile » (secteur 8810A selon le 4^{ème} niveau de la nomenclature d'activité NAF rév 2). La situation de ce secteur informe sur la situation d'une part importante des salariés de cette branche : fin décembre 2022, 54,5 % des postes occupés

par des salariés couverts par la branche des services à la personne travaillaient dans des établissements de ce secteur, tandis que 40,3 % des postes de ce secteur étaient occupés par des salariés couverts par la branche.

Ces exploitations statistiques sont présentées dans la partie 6.1 de l'annexe 1 sur les données et études statistiques sur l'emploi à temps partiel et dans la partie de cette annexe dédiée à la brache branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

2.2.1.2 Eléments d'analyse complémentaires établies par le pôle data de l'IGAS à partir de la « Base Tous Salariés » de l'Insee

Le pôle data de l'IGAS a produit, à la demande de la mission, des exploitations complémentaires sur les emplois à temps partiel de la branche à partir de la « Base tous Salariés » de l'Insee qui est issue de la DSN pour le secteur privé.

Ces exploitations ont porté notamment sur la durée hebdomadaire moyenne des postes occupés dans la branche et la durée annuelle (sur l'année) de ces postes (sur l'année 2022), d'une part, ainsi que sur la durée hebdomadaire moyenne de travail et la durée annuelle de travail dans la branche des salariés ayant occupé au moins un poste à temps partiel dans la branche (après prise en compte de l'ensemble des postes à temps partiel occupés par les salariés dans la branche. Les exploitations ont été réalisées sur les emplois « ordinaires » à savoir l'ensemble des postes occupés, hors les emplois aidés et hors ceux occupés par des apprentis et des stagiaires, ainsi qu'en excluant les postes de moins d'une durée inférieure à sept jours.

Selon les données produites :

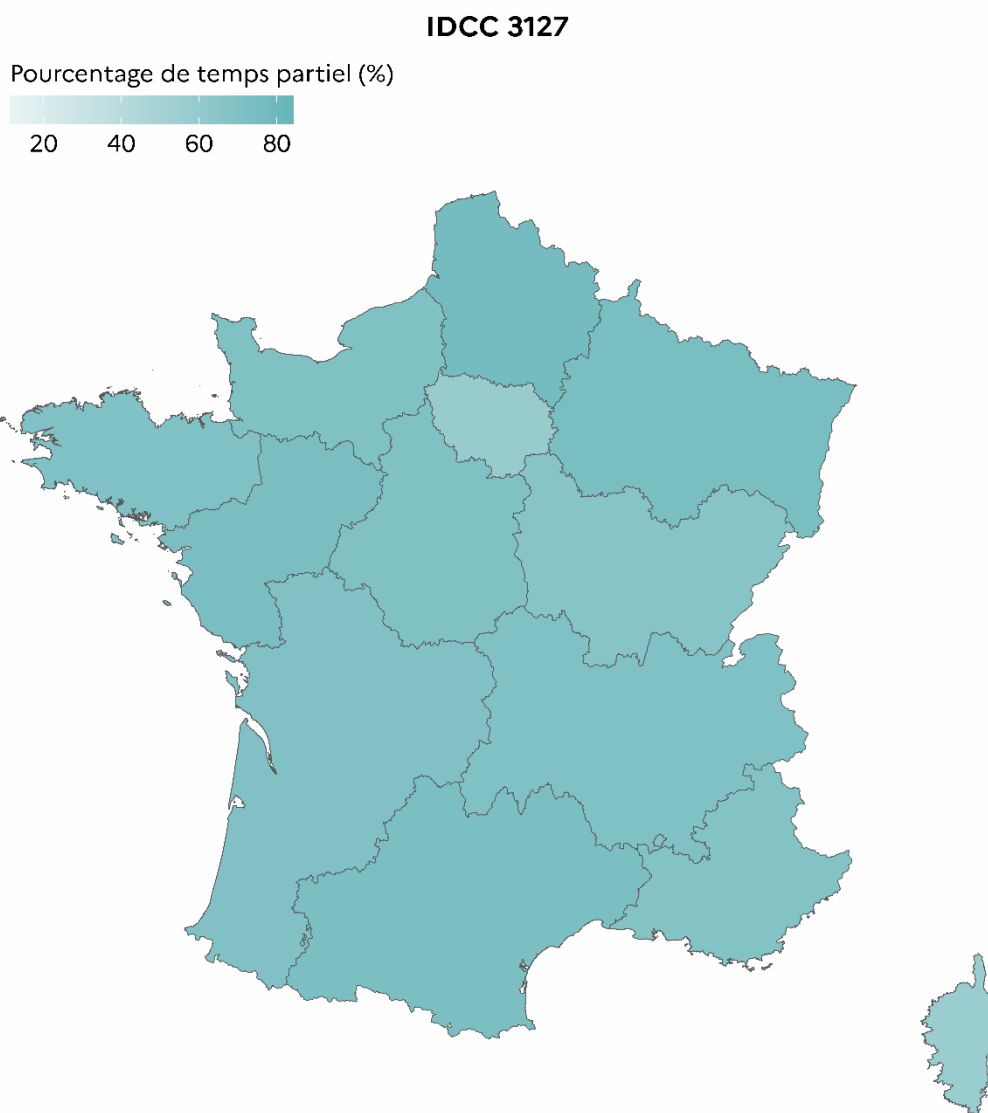
- La valeur médiane de la durée hebdomadaire moyenne de travail des postes à temps partiel occupés dans la branche en 2022 s'est limitée à 14,4 heures - une moitié des postes ont eu une durée inférieure (resp. supérieure) à ce seuil - contre 20,1 heures pour les emplois à temps partiel de l'ensemble des branches gérées par le ministère du Travail. Pour un quart des postes, la durée moyenne hebdomadaire était supérieure à 23,7 heures, tandis que pour un autre quart elle était inférieure à 7,3 heures.
- La valeur médiane de la durée annuelle (sur l'année 2022) de travail des postes à temps partiel occupés dans la branche en 2022 s'est limitée à 226 heures, contre 368 heures pour les postes à temps partiel de l'ensemble des branches
- La valeur médiane de la durée hebdomadaire moyenne de travail des salariés à temps partiel de la branche s'est établie à 16,3 heures en 2022, après prise en compte de l'ensemble des postes à temps partiel qu'ils ont pu occuper dans la branche (24,0 heures sur l'ensemble des branches). 10,6 % des salariés de la branche ont occupé plusieurs emplois à temps partiel dans celle-ci au cours de l'année 2022 (contre 15,8 % des salariés dans l'ensemble des branches) : 9,4 % en ont occupé deux et 1,1 % en ont occupé trois.
- La valeur médiane de la durée annuelle de travail (sur l'année 2022) des salariés à temps partiel de la branche s'est élevée à 270 heures en 2022, après prise en compte de l'ensemble des postes à temps partiel qu'ils ont occupé dans la branche (534 heures sur l'ensemble des branches).

Les exploitations du pôle data de l'IGAS ont par ailleurs porté sur les variations territoriales du recours au temps partiel dans la branche.

Les données produites font apparaître des variations notables de ce recours selon les régions et plus marquées encore selon les départements (carte 5 et 6) :

- Pour les régions de métropole, la part des postes correspondant à des emplois ordinaires - à savoir hors emplois aidés et hors les postes occupés les apprentis et les stagiaires – s'est élevée de 56,8 % en Corse et 58,4 % en Ile-de-France jusqu'à 73,8 % dans le Grand-Est et 76,3 % dans les Hauts-de-France fin décembre 2022, pour une moyenne nationale à 68,4 %
- Pour les départements de métropole, cette part des emplois à temps partiel était à ses niveaux les plus bas en Seine-Saint Denis (46,0 % fin décembre 2022), dans le Doubs (48,1 %) ainsi que la Corse du Sud (49,4 %), et elle atteignait ses niveaux les plus élevés en Lozère (87,5 %), dans la Savoie (88,1 %) et le Gers (90,7 %)

Carte 5 : Part du temps partiel dans l'ensemble des emplois salariés de la branche des entreprises de services à la personne, hors apprentis, emplois aidés et stagiaires, selon les régions au 31 décembre 2022

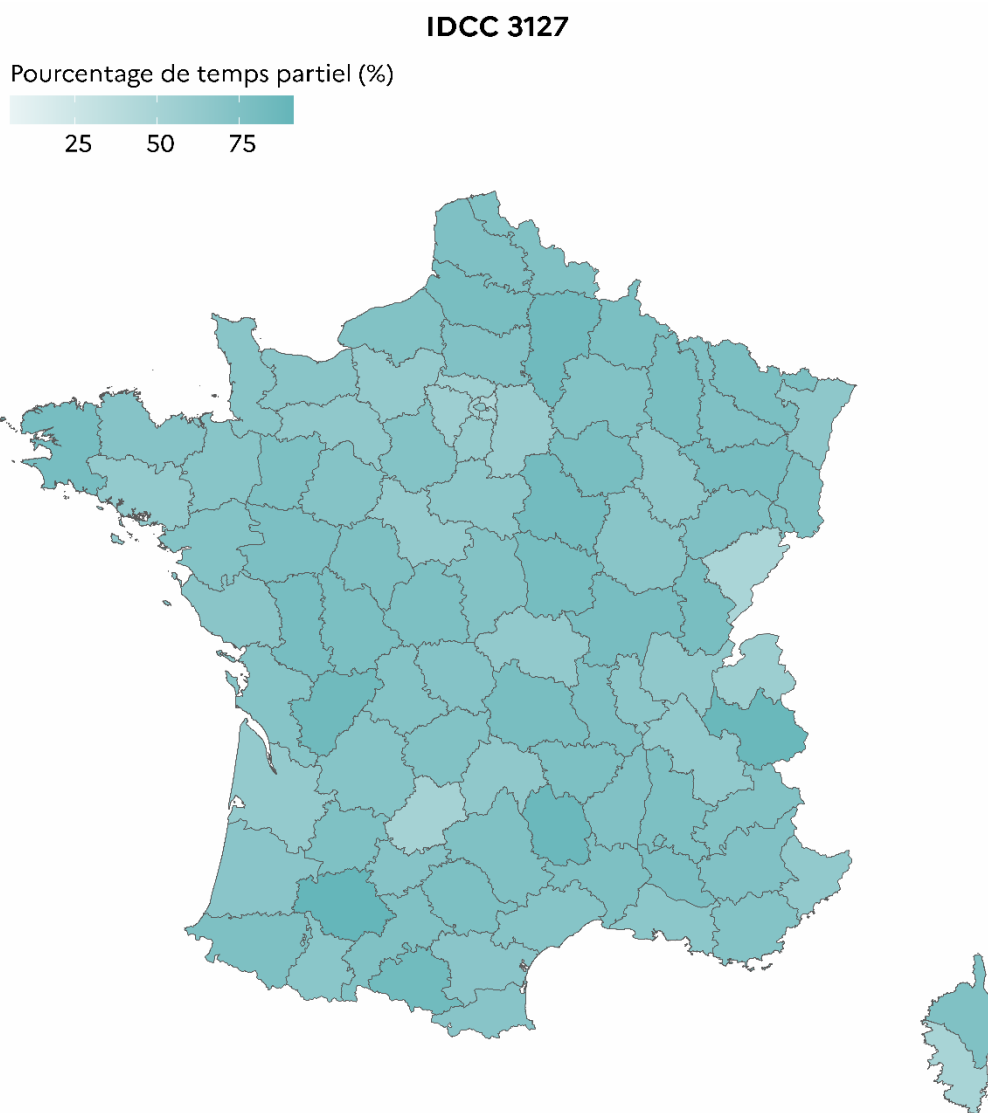


Source : Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS

Champ : branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ; la situation géographique se réfère à la commune d'implantation de l'établissement employeur

Notes : les données sont issues du fichier « Postes » de la BTS pour 2022 produite par l'Insee, à partir principalement de l'exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) ; les données portent sur l'ensemble des activités hors les services des ménages en tant qu'employeurs et les services extraterritoriaux (divisions 97, 98 et 99 de la nomenclature NAF rév. 2), ainsi que sur l'ensemble des catégories juridiques d'employeurs hors ceux soumis au droit administratif ; les données d'emploi concernent uniquement les emplois dits « ordinaires » (les postes d'apprentis, d'emplois aidés et stagiaires étant exclus) ; les données sur l'emploi au 31/12 correspondent ici au nombre de « postes » occupés dans l'ensemble des branches au 31 décembre ou éventuellement la dernière semaine de décembre ; conformément à l'approche de la DARES, les postes à temps partiel sont définis ici comme ceux qui sont indiqués à temps partiel dans la base ou comme « non concernés » par les définitions strictes du temps complet et du temps partiel ; la part des postes à temps partiel pour les emplois dits « ordinaires » dans l'ensemble des postes de la branche est estimée à 68,4 % fin 2022

Carte 6 : Part du temps partiel dans l'ensemble des emplois salariés de la branche des entreprises de services à la personne, hors apprentis, emplois aidés et stagiaires, selon les départements au 31 décembre 2022



Source : *Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS*

Champ : branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ; la situation géographique se réfère à la commune d'implantation de l'établissement employeur

Notes : voir les notes du graphique précédent ; la part des postes à temps partiel pour les emplois dits « ordinaires » dans l'ensemble des postes de la branche est estimée à 68,4 % fin 2022

2.3 Les caractéristiques du secteur des services à la personne, de l'organisation du travail et des conditions de travail

2.3.1 Les caractéristiques du secteur des services à la personne

Les activités de services à la personne sont hétérogènes, voire hétéroclites. Elles couvrent, selon la liste des 26 activités établies par l'article D 7231-1 du code du travail, l'assistance aux personnes âgées ou handicapées, l'entretien du domicile mais aussi la garde d'enfants au domicile des parents ou encore le soutien scolaire, le petit bricolage, etc. Les services à la personne sont encadrés par la loi et les ménages qui y ont recours bénéficient d'avantages socio-fiscaux significatifs (crédit d'impôt, exonérations de cotisations patronales, taux de TVA réduits...).

L'une des grandes contraintes du secteur tient au fait que les services rendus par les personnels sont, la plupart du temps, dictés directement par les besoins quotidiens et immédiats des personnes bénéficiaires, vulnérables, qui ne peuvent pas, sauf exception, être décalés dans le temps.

Selon François-Xavier Devetter, « peu de secteurs ont connu autant de bouleversements en si peu de temps (une vingtaine d'années) : multiplication par quatre des personnels concernés (de 150 000 à 600 000 environ), développement des financements grâce à l'allocation personnalisée d'autonomie (6,3 Mds€ de dépenses pour 1,3 millions de bénéficiaires en 2020, dont un tiers des personnes âgées de 85 ans ou plus), structuration progressive d'une branche, création de nouveaux diplômes et de formations, revalorisations salariales (certes très modestes) »²⁸². Le secteur a contribué presque à lui seul à la croissance du salariat non qualifié au cours des quinze dernières années.

Les ménages recourent aux services à la personne en tant que particuliers employeurs (66 % en moyenne sur une semaine en 2019) ou, de plus en plus, par l'intermédiaire d'organismes de services à la personne (29 % en moyenne sur une semaine en 2019), soit non lucratifs, privés ou publics, soit lucratifs. Le secteur privé à but lucratif (entreprises et micro-entrepreneurs), apparu depuis 1996 et surtout à partir du milieu de la décennie 2000 dans le cadre du plan Borloo, se développe par rapport au secteur associatif et public et représente désormais la majorité des établissements (82 % en 2019 contre 74 % en 2013) et environ 25 % des salariés. Le secteur public, qui existe principalement autour des CCAS, qui avait reculé dans les années 2000 demeure désormais à peu près stable.

Le secteur des services à la personne est confronté à de nombreux défis, liés au vieillissement rapide de la population, à l'évolution des besoins des attentes des bénéficiaires et aux difficultés de recrutement accrues par de sérieux problèmes d'attractivité. Il est « au confluent d'une grande variété d'enjeux de politiques économique, sociale et familiale » et le « fruit d'un compromis entre une évolution historique du secteur des services aux ménages et plus encore des services de proximité, et une volonté politique et économique d'identifier de nouvelles activités, sources de gisements d'emplois »²⁸³.

²⁸² François-Xavier Devetter, Les services à la personne, 2015.

²⁸³ François-Xavier Devetter, idem.

Le secteur des services à la personne est effectivement très dépendant des mesures de soutien public de la demande. Ainsi, son mode de financement, largement public, directement ou indirectement, avec un rôle clé des présidents de conseils départementaux, fait peser une contrainte majeure sur les organismes prestataires et, par ricochet, sur leurs salariés.

Réforme du financement de l'aide à domicile

L'article 44 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 a prévu une restructuration de l'offre de services à domicile et une refonte du modèle de financement des prestations d'aide et d'accompagnement qui comporte deux volets :

- La création d'un tarif minimal de valorisation d'une heure d'aide à domicile par le président du conseil départemental, applicable depuis le 1er janvier 2022. Un tarif minimal, applicable aux heures financées par l'APA, la PCH et l'aide-ménagère au titre de l'aide sociale légale, a été fixé à 22 € par l'arrêté du 30 décembre 2021
- Une dotation complémentaire pour financer des actions répondant à des objectifs d'amélioration de la qualité du service rendu à l'usager listés à l'article L. 314-2-2 du CASF. Cette dotation doit permettre un accompagnement à domicile des usagers, quel que soit leur degré de perte d'autonomie, le soir ou le week-end, dans tous les territoires, même les plus difficiles d'accès. Elle doit aussi permettre de financer des actions en faveur de la qualité de vie au travail pour les salariés des services ainsi que des actions visant à lutter contre l'isolement des personnes accompagnées et à soutenir les aidants. Elle est attribuée par le président du conseil départemental dans le cadre d'un appel à candidatures et sous condition de la conclusion d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM). L'article 44 prévoit la compensation du surcoût qui en résulte pour les départements par la création de deux nouveaux concours versés par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)

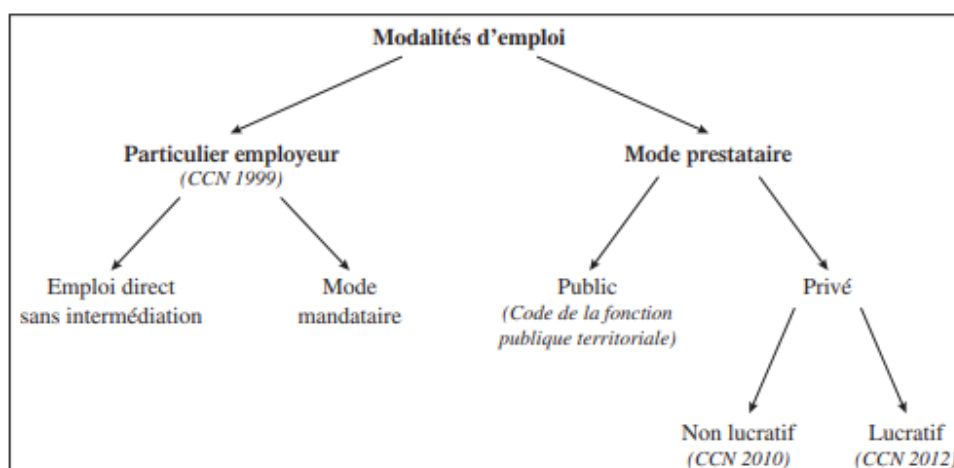
En dépit de son encadrement et de l'existence d'importantes aides publiques, le travail au noir demeure présent dans le secteur.

Les statuts d'emploi sont enchevêtrés dans le secteur de l'aide à domicile. Aujourd'hui, les salariés du secteur privé de ce secteur appartiennent principalement à trois branches : la branche des particuliers-employeurs, qui n'est pas étudiée par le présent rapport en raison de ses spécificités, la branche de l'aide à domicile (BAD), celle du privé non lucratif, et la branche des services à la personne (SAP), qui est celle du privé lucratif. Il faut y ajouter également la convention collective des familles rurales et celle de la Croix-Rouge ainsi que les fonctionnaires des collectivités territoriales.

On distingue également trois modes d'intervention différents :

- Le mode prestataire : l'organisme de service est l'employeur de l'aide à domicile et la/le bénéficiaire est l'usager du service
- Le mode mandataire : le bénéficiaire est l'employeur de l'aide à domicile mais il bénéficie de l'appui juridique et comptable de l'organisme
- Le mode de gré à gré ou particulier employeur : le bénéficiaire est l'employeur sans intervention de tiers.

Schéma 2 : Les différentes modalités d'emploi dans les services à la personne



Source : FX Devetter et E. Puissant, *Mécanismes économiques expliquant les bas salaires dans les services à la personne*, Travail et Emploi, Juillet-Décembre 2018.

2.3.2 Les métiers du secteur des services à la personne et les conditions de travail de ses salariés

Les métiers des services à la personne sont nombreux, en raison du caractère hétérogène du secteur. Ils recoupent trois grandes familles : les métiers pour la famille et les personnes fragiles, au sein desquels se distingue notamment le métier d'auxiliaire de vie sociale (ou aide à domicile), les métiers de la vie quotidienne, dont le métier d'employé de ménage, et les métiers de direction et d'encadrement.

Comme le souligne François-Xavier Devetter, la structuration progressive du secteur des services à la personne n'a pas empêché les métiers concernés de conserver une image d'emplois de mauvaise qualité voire pour certains d'entre eux de « petits boulots ».

Les deux métiers les plus représentés sont les employés de maison (qui relève d'une convention collective à part) et les aides à domicile, appelés aujourd'hui auxiliaires de vie sociale (cf. supra).

L'auxiliaire de vie sociale a pour métier d'aider, d'accompagner et d'être à l'écoute des personnes fragiles qui ne peuvent plus assumer seules les actes de sa vie quotidienne. En fonction de la personne chez qui il intervient, il prépare des repas équilibrés dans le cadre d'un régime alimentaire particulier, entretient le logement, assiste la personne dans les actes de la vie quotidienne et notamment l'aide à la toilette. Il peut également faire les courses, seul ou accompagné de la personne, aménager l'espace du logement pour favoriser une circulation sécurisée, réaliser des démarches administratives, accompagner la personne lors de sorties... Au domicile d'une famille, l'AVS peut aider les enfants à prendre leur petit-déjeuner, les conduire à l'école...²⁸⁴

²⁸⁴ Cf. <https://www.servicessalapersonne.gouv.fr/travailler-dans-sap/quels-sont-metiers-des-sap>

Les auxiliaires de vie sociale regroupent un emploi non qualifié sur huit. Ils constituent le cœur des « métiers du lien »²⁸⁵. Comme le soulignent le rapport des députés Bonnell et Ruffin, ils devraient bénéficier d'une forte dynamique de l'emploi dans les années à venir, mais ce sont également des métiers mal rémunérés sans vraie progression salariale, caractérisés par des temps de travail fractionnés et non reconnus avec de fortes amplitudes horaires, et les conditions de travail sont mauvaises. Les absences pour maladie sont fréquentes et perturbent l'organisation des plannings et du travail.

L'organisation du travail, bien souvent éclatée, tend à isoler les salariés et empêche l'émergence de collectifs de travail.

Tableau 14 : Mécanismes de non-reconnaissance de la qualification dans l'aide à domicile

Mécanismes de non-reconnaissance de la qualification		Niveau de décision et mise en œuvre	
		Politiques publiques	Politiques des ressources humaines
Négation des qualités mobilisées	Naturalisation des compétences et absence de « barrières à l'entrée »	Reconnaissance tardive et ambivalente des qualifications	Critères de recrutement extérieurs à la sphère professionnelle et formations non diplômantes
	Euphémisation des pénibilités	Difficile prise en considération des pénibilités ; calcul restrictif des tarifs ; absence de politique de prévention	Relativisation de la question des conditions de travail ; calcul restrictif du temps de travail.
Construction d'un excès d'offre	Mise au travail des « mères », des immigrées	Orientation spécifique par les intermédiaires de l'emploi	Emploi des « mamans » ; utilisation des réseaux « ethniques »
	Rendre le travail sous-payé acceptable	Revenu de solidarité active (RSA) et prime pour l'emploi (PPE) ; <i>workfare</i> : « faire que le travail paye »	Sélection des « inemployables » ou des salariées d'appoint...
Division de la main-d'œuvre	Concurrence entre employeurs	Incitation à la pluralité des employeurs et des conditions salariales	Pluralité des conventions collectives ; démultiplication des agences ; recours au mandataire
	Concurrence entre « métiers »	Division de la reconnaissance professionnelle	Organisation du travail qui exacerbe la concurrence au quotidien entre qualifiées et non qualifiées
	Affaiblissement des collectifs de travail	Emploi direct ; pressions de la concurrence ; tarification restrictive	Remise en cause des temps collectifs ; rationalisation dans l'organisation du travail ; augmentation des cadences

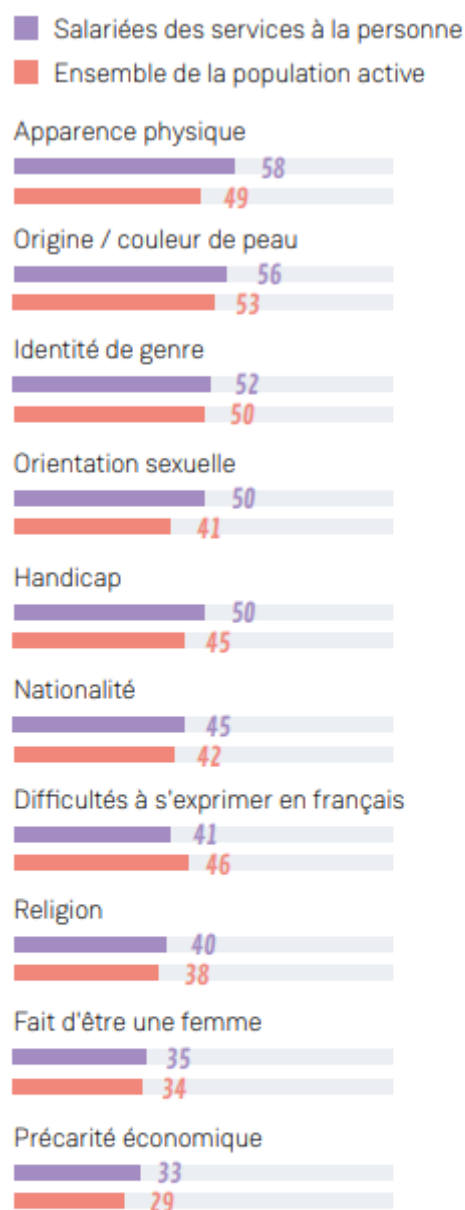
Source : FX Devetter et E. Puissant, *id.*

Par ailleurs, les perceptions de discriminations dans l'emploi sont fréquentes comme le montre le baromètre du défenseur des droits et de l'OIT²⁸⁶. Ainsi, 30 % des personnels des services à la personne déclarent avoir été, au moins une fois, témoins de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de leurs activités professionnelles (11 points de moins que la moyenne toutefois). Les discriminations liées à l'apparence physique, l'origine ou la couleur de peau, et au fait d'être une femme, sont les plus observées et sont davantage rapportées par ces professionnels que la population active globale.

²⁸⁵ Cf. rapport Ruffin-Bonnell

²⁸⁶ Cf. Défenseur des droits et OIT, La perception des discriminations dans l'emploi. 15^{ème} baromètre consacré au secteur des services à la personnes, décembre 2022.

Graphique 8 : Perception de la fréquence des discriminations dans les services à la personne



Question : pensez-vous qu'aujourd'hui, en France, des personnes soient discriminées en raison de (...) ?

Lecture : 58 % des salariées des services à la personne considèrent que les personnes sont souvent discriminées en raison de leur apparence physique en France, contre 49 % de l'ensemble de la population active.

Champ : ensemble de la population des salariées du service à la personne enquêtée (n= 1 000) et ensemble de la population active enquêtée (n= 1 000).

Note : plusieurs réponses possibles.

2.4 Le dialogue social dans la branche et les stipulations de la convention collective de branche sur le travail à temps partiel

2.4.1 La branche des services à la personne (SAP)

La Branche des services à la personne (SAP) repérée par le code IDCC 3127²⁸⁷ regroupait 7 520 entreprises et 11 120 établissements en 2022²⁸⁸ de type lucratif.

C'est la plus récente des trois grandes branches qui structurent le secteur des services à la personne. Après de nombreuses années de discussions²⁸⁹, la convention collective applicable a été conclue le 20 septembre 2012 et été étendue par arrêté le 3 avril 2014. Signée initialement par la FESP et la FEDESAP, le SYNERPA y a adhéré par lettre du 28 septembre 2016 et la FFEC par lettre du 26 janvier 2018.

Du côté des syndicats de salariés, elle a été signée par la CFTC et la CFE-CGC ainsi que la CFDT. La CGT ne l'a pas signée et a même contesté ses dispositions devant le Conseil d'Etat, notamment sur le temps partiel (cf. encadré infra).

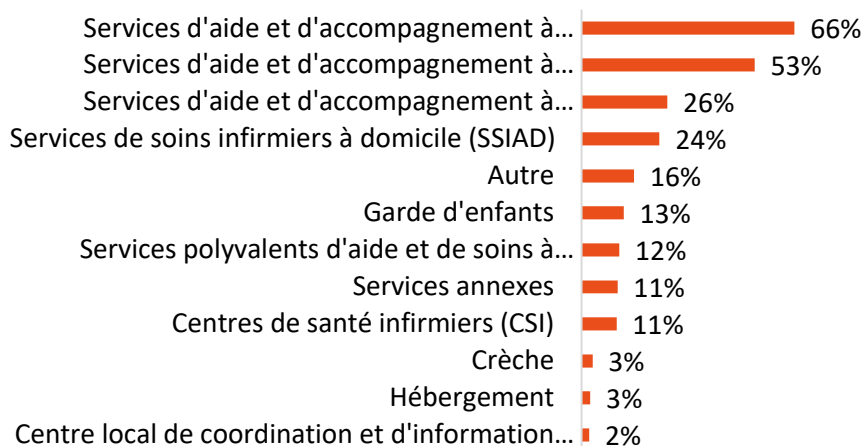
La branche SAP couvre une diversité de structures et de métiers plus grande que la BAD : des services d'aide et d'accompagnement à domicile pour les personnes âgées, les personnes handicapées ou les familles, mais aussi des services de soins infirmiers à domicile, des services de gardes d'enfants ainsi que des crèches.

²⁸⁷ Dans ses PSB, la DARES repère les salariés de cette branche dans la « Base Tous Salariés » (BTS) de l'Insee pour 2021 à partir du code IDCC 3127 associé à l'actuelle convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012.

²⁸⁸ Au sens où la convention collective des « entreprises de propreté et services associés » constituait la convention collective principale de ces entreprises et établissements, à savoir celle couvrant l'effectif le plus important de salariés employés par ceux-ci fin 2022. Dans le même temps, 7 860 entreprises et 11 540 établissements employaient au moins un salarié relevant de cette convention collective fin 2022.

²⁸⁹ Cf. notamment à ce sujet : Marion Lefebvre, La construction des champs conventionnels dans les services à la personne : dynamiques et enjeux, Revue de l'Ires 2013/3 (n° 78).

Schéma 3 : Domaines de métiers et métiers dans les services à la personne



2.4.2 Le dialogue social dans la branche SAP

La branche est passée en commission mixte paritaire à la demande du ministre du travail.

Le dialogue social y avance lentement, tout en étant focalisée sur la question des rémunérations à mesure que le SMIC progresse. Ainsi, la branche ne dispose, par exemple, toujours pas de classification complète ni d'accord de prévoyance. Des discussions sont engagées sur les temps de vacances entre deux prestations chez les particuliers qui n'ont pas encore débouché sur un accord entre les partenaires sociaux. La réouverture de négociations sur le temps partiel a été envisagée mais les partenaires sociaux souhaitent traiter en priorité les temps d'indisponibilité.

2.4.3 Les stipulations de la convention collective SAP sur le travail à temps partiel

Des stipulations relatives au travail à temps partiel sont incluses dans la convention collective de 2012. Elles concernent en particulier :

- L'existence de plages d'indisponibilité des personnels qui doivent intervenir à domicile, qui sont une mention obligatoire sur le contrat de travail des plages pendant lesquelles l'employeur ne pourra pas faire intervenir le salarié, même en cas de modification horaire ou d'heures supplémentaires. C'est une spécificité de cette branche qui concerne les salariés à temps plein comme à temps partiel et qui permet, en principe, au salarié de concilier vie privée et vie professionnelle et de préserver son autonomie

Exemple de plage d'indisponibilité pour un salarié à temps partiel

Mme X, salariée à temps partiel, travaille les lundis, mardis, mercredis matins et vendredis après-midi. Le mercredi après-midi est une plage d'indisponibilité et son jour de repos habituel est le dimanche. En conséquence, la salariée ne travaille habituellement pas le vendredi matin et le samedi toute la journée. Pour autant en cas de modification de planning, l'employeur pourra lui demander une intervention sur ces plages horaires en respectant les délais de prévenance. A contrario, il ne pourra pas lui demander d'intervenir le mercredi après-midi puisque ce créneau est une plage d'indisponibilité pour la salariée.

Source : Service juridique de la FEDESAP

- Le temps d'attente payé comme temps de travail effectif en cas d'interruption d'une durée inférieure à quinze minutes (le temps entre deux interventions n'étant pas décompté ni payé en cas d'interruption supérieure à quinze minutes car le salarié reprend alors sa liberté et peut vaquer librement à des occupations personnelles sans consignes particulières de son employeur).
- Le nombre maximum de quatre interruptions dont deux ne pouvant pas dépasser deux heures ;
- L'indemnisation de la quatrième interruption pour un montant d'au moins 10 % du taux horaire en cas de plus de trois interruptions de plus de quinze minutes ;
- Les règles relatives aux temps de déplacement

C'est la durée du plancher légal (24 heures par semaine) qui s'applique à défaut de stipulations conventionnelles à ce sujet et faute de stipulations sur les compléments d'heures, cette souplesse n'est pas disponible dans la branche.

Annulation de l'extension de certaines stipulations de la convention collective

La CGT « Commerce, distribution, services » a déposé une requête en juin 2014 auprès du Conseil d'Etat afin d'obtenir l'annulation de l'arrêté d'extension de la convention collective des entreprises de services à la personne. Le Conseil d'Etat a rendu une décision en mai 2017 qui annule l'extension de certaines stipulations du texte conventionnel.

Ces stipulations ont trait à l'indemnisation kilométrique des déplacements professionnels des salariés, au travail de nuit, aux forfaits jours mais également au temps partiel. Le Conseil d'Etat a annulé sur ce dernier point :

- les stipulations relatives à la possibilité pour l'employeur d'imposer au salarié l'accomplissement d'heures complémentaires dans la limite de 33 % de la durée contractuelle ;
- les stipulations qui permettent, en-dehors des cas d'urgences dont elles fixent la liste, d'abaisser à trois jours calendaires le délai minimum de notification des modifications de l'horaire de travail.

Le Conseil d'Etat a jugé en effet que ces stipulations auraient dû être assorties de la fixation d'une période minimale de travail continue, qui n'était pas stipulée dans le texte.

En pratique, des accords d'entreprise ont été conclus ultérieurement qui auraient permis de mettre en œuvre les dispositions annulées par le Conseil d'Etat²⁹⁰.

Source : FEDESAP

Un avenant à la convention collective adopté le 6 octobre 2017 puis étendu, apporte plusieurs précisions en particulier que « l'organisation du travail d'un salarié à temps partiel doit se faire conformément au droit commun, avec notamment :

- Un respect des délais de prévenance prévus pour les entreprises du secteur des services à la personne rappelés au point i) de la section 2²⁹¹, sauf pour la réalisation d'interventions urgentes ;
- La possibilité pour l'employeur d'imposer au salarié l'accomplissement d'heures complémentaires dans la limite de 33 % de la durée contractuelle ;
- La période minimale continue de travail par jour qui est fixée à une heure²⁹² ;
- L'engagement par les entreprises de mettre en place toutes les mesures nécessaires à garantir aux salariés à temps partiel les mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps plein. L'employeur s'engage à garantir aux salariés embauchés à temps partiel et soumis aux

²⁹⁰ La mise en œuvre du temps partiel dans la branche peut se faire, à défaut d'accord de branche étendu, par un accord d'entreprise ou d'établissement, ou en l'absence d'accord, par décision unilatérale de l'employeur après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ou en l'absence de représentation du personnel, à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des salariés après information de l'agent de contrôle de l'inspection. L'accord d'entreprise est notamment obligatoire en cas de réduction de moins de sept jours du délai de prévenance avant modification de l'horaire de travail, pour déroger aux limites légales relatives au nombre et à la durée des interruptions quotidiennes, en cas d'augmentation de la limite des heures complémentaires et en cas de mise en place d'un temps partiel aménagé sur une base pluri-hebdomadaire.

²⁹¹ Les termes « rappelés au point i) de la section 2 » sont exclus de l'extension.

²⁹² Elle se définit comme une période continue, comprenant le temps éventuel de déplacement entre les interventions au sein de cette même période, sans qu'intervienne d'interruption non rémunérée. Il s'est agi d'éviter des périodes minimales de 30 minutes comme le souhaitaient plusieurs départements.

stipulations spécifiques du travail à temps partiel, l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois à temps plein susceptibles d'être vacants dès lors que les postes concernés sont de nature à correspondre à leur qualification. »

2.4.4 Une comparaison avec les stipulations de la convention collective de branche BAD

Le tableau comparatif qui figure ci-après en pièce jointe recense les principales différences existantes entre les deux conventions collectives (BAD et SAP). On note en particulier :

- L'existence de plages d'indisponibilité dans la branche SAP à la différence de la branche BAD ;
- Des règles un peu différentes en matière de décompte du temps de travail effectif, plus favorables dans la BAD, et en matière d'interruptions d'activité ;
- Des règles de repos hebdomadaires et dominicaux distincts et plus favorables dans la branche BAD ;
- Des dispositifs de compléments d'heures et d'heures complémentaires régis par la loi dans les deux branches ;
- Un dispositif de temps partiel modulé dans la branche BAD uniquement.

2.4.5 Un respect partiel de la législation sur le travail à temps partiel dans la branche

La première campagne du système d'inspection du travail réalisée dans le cadre du PNA 2023-2025 a porté sur le respect des règles relatives au temps partiel dans trois branches, dont celle de la propreté.

Les actions d'information et de sensibilisation se sont déroulées à partir de février 2023 puis les actions de contrôles ont été menées entre les mois d'avril et de juin 2023 et se sont poursuivies pour ce qui concerne les contre-visites et les suites jusqu'en octobre 2023.

Les interventions de l'inspection du travail ont touché près de 700 établissements de la branche SAP.

16 % des employeurs contrôlés n'ont pas mis en place de document de décompte de la durée de travail et quand un document de décompte était en place, il n'était pas conforme dans 62 % des cas.

Dans 17 % des cas, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois n'est pas présente dans le contrat de travail (et dans 9 % la durée du travail de référence hebdomadaire, mensuelle ou annuelle).

14 % des employeurs contrôlés ne respectent pas les limites en matière d'heures complémentaires et 14 % ne les respectent qu'en partie. Les chiffres relatifs à la majoration des heures complémentaires sont respectivement de 15 % et 7 %.

Dans 22 % des cas, les employeurs contrôlés ne proposent pas le réajustement automatique de l'horaire contractuel (et dans 4 % des cas, en partie seulement).

7 % des employeurs contrôlés ne respectent pas les règles sur les coupures (et 9 % les respectent partiellement seulement) et c'est la même chose pour 9 % des employeurs s'agissant de l'octroi de contreparties (et 6 % partiellement).

10 % des employeurs contrôlés ne respectent pas les règles relatives au repos quotidien (dont 2 % pas du tout et 10 % également s'agissant du repos hebdomadaire (dont 2 % pas du tout).

Seuls 40 % des employeurs contrôlés respectent intégralement leurs obligations de communication au CSE et aux DS du dernier bilan du travail à temps partiel et 33 % des employeurs contrôlés ont informé, sur la dernière année, le CSE du nombre de dérogations individuelles à la durée minimale de travail.

3 Situation de la branche « Entreprises de propreté et services associés »

Les conditions d'emploi de la branche sont régies par les dispositions de l'actuelle convention nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011.

Dans cette annexe, cette branche est dénommée « branche de la propreté », par souci de concision et de simplicité.

3.1 Présentation de la branche

3.1.1 Effectifs et principales caractéristiques des salariés de la branche et des entreprises qui les emploient

Selon les derniers « portraits statistiques de branches » (PSB) de la DARES diffusés en juillet 2024, la branche des « entreprises de propreté et services associés » (repérée par le code IDCC 3043²⁹³) regroupait 14 370 entreprises et 15 960 établissements en 2022²⁹⁴.

Parmi les entreprises de la branche, la part des petites et moyennes entreprises (PME, entendues au sens où elles emploient moins de 250 salariés) y est un peu moins élevée que pour l'ensemble des branches professionnelles gérées par le ministère du Travail - à savoir les conventions collectives relatives au secteur marchand non agricole - (97,9 % contre 99,3 % en 2022), avec une part des très petites entreprises (TPE, employant moins de 10 salariés) comparativement basse (65,0 % contre 81,9 %) et, à l'inverse, une part de celles employant de 10 à 49 salariés relativement élevée (24,9 % contre 14,4 %).

La branche couvrait 560 700 salariés fin 2022²⁹⁵ et 329 500 salariés en équivalent-temps plein (ETP) au cours de la même année²⁹⁶, représentant respectivement 3,0 % et 2,0 % de l'ensemble des salariés couverts par des conventions collectives de branches du secteur marchand non agricole.

²⁹³ Dans ses PSB, la DARES repère les salariés de cette branche dans la « Base Tous Salariés » (BTS) de l'Insee pour 2022 à partir du code IDCC 3043 associé à l'actuelle convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 pour l'essentiel d'entre eux, et par le code IDCC 1810 de l'ancienne convention collective des « entreprises de propreté » du 1er juillet 1994 à laquelle celle-ci s'est substituée pour un très petit nombre d'entre eux.

²⁹⁴ Au sens où la convention collective des « entreprises de propreté et services associés » constituait la convention collective principale de ces entreprises et de ces établissements, à savoir celle couvrant l'effectif le plus important de salariés employés par ceux-ci fin 2022. Dans le même temps, 14 610 entreprises et 16 180 établissements employaient au moins un salarié relevant de cette convention collective fin 2022.

²⁹⁵ Les données sur l'emploi des portraits de branche de la DARES concernent les salariés présents au 31 décembre, quelles que soient leurs caractéristiques (temps de travail, contrat, durée de travail sur le restant de l'année, etc.). Le calcul des effectifs au 31/12 repose sur la structuration en « postes » de la « Base Tous salariés » de l'Insee. Un salarié est compté plusieurs fois s'il occupe plusieurs postes simultanément au 31 décembre, c'est-à-dire s'il travaille pour plusieurs établissements employeurs à cette date.

²⁹⁶ Pour le calcul des EQTP, un agent travaillant à temps plein toute l'année compte pour 1, tandis que les autres comptent au prorata de leur quotité de travail par rapport à un temps complet, ainsi que de leur durée de poste sur l'année.

La population des salariés employés dans la branche est très majoritairement féminine, comparativement âgée et composée essentiellement d'ouvriers (tableau 15). La branche est caractérisée aussi par une part relativement modeste de salariés employés par des PME (44,4 %, contre 62,6 % pour l'ensemble des branches du secteur marchand non agricole).

Tableau 15 : Principales caractéristiques des salariés de la branche des entreprises de propreté et services associés en 2022, en % des salariés employés au 31 décembre 2022

	Branche IDCC 3043	Ensemble des conventions collectives de branche
Répartition par sexe		
Femme	63,9	45,3
Homme	36,1	54,7
Répartition par âge		
29 ans ou moins	11,7	24,8
30-49 ans	46,2	47,3
50 ans ou plus	42,0	27,9
dont 55 ans ou plus	25,7	16,2
dont 60 ans ou plus	10,9	5,7
Répartition par CSP		
Cadre	1,8	21,0
Profession intermédiaire	2,1	20,1
Employé	3,4	31,6
Ouvrier	92,6	27,4
Répartition par taille d'entreprise		
1 à 9 salariés	7,6	20,6
10 à 19 salariés	5,2	9,6
20 à 49 salariés	10,6	13,0
50 à 99 salariés	8,9	8,4
100 à 249 salariés	12,1	10,9
250 à 499 salariés	9,3	7,9
500 salariés ou plus	46,3	29,5

Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

Fin 2022, 97,3 % des salariés de la branche travaillaient dans des entreprises relevant des trois sous-secteurs d'activité économique suivants²⁹⁷ : « Nettoyage courant des bâtiments » (8121Z, 80,5 % des salariés), « Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel » (8122Z, 16,2 %), « Autres activités de nettoyage n.c.a. » (8129B, 0,7 %)²⁹⁸.

3.1.2 Conditions d'emploi et de rémunération des salariés de la branche

La branche de la propreté est caractérisée par une part des salariés employés à temps partiel très élevée : 69,4 % des salariés employés fin 2022, contre 19,9 % pour les branches professionnelles non agricoles prises dans leur ensemble (tableau 16)²⁹⁹.

²⁹⁷ Selon le 5^{ème} niveau de la nomenclature d'activités française (NAF en 732 sous-classes).

²⁹⁸ Dans le même temps, les salariés relevant de cette branche représentaient respectivement 94,6 %, 92,6 %, 20,1 % et 35,5 % des salariés de ces quatre branches fin 2022.

²⁹⁹ Ces chiffres se réfèrent à la part des postes occupés fin décembre 2022 qui sont à temps partiel. Un salarié peut être compté plusieurs fois s'il occupe plusieurs postes simultanément au 31 décembre, c'est-à-dire s'il travaille pour plusieurs établissements employeurs à cette date. Ces chiffres diffèrent des indicateurs de référence en matière de temps partiel qui s'appuie sur les résultats de l'enquête Emploi de l'Insee et sur un questionnaire des personnes relatif à leur emploi principal.

Cette part est comparativement très élevée pour les femmes et pour l'ensemble des principales classes d'âge - au premier rang desquels les salariés de 50 ans et plus. Par grandes catégories socio-professionnelles, la part des salariés employés à temps partiel est comparativement élevée pour les employés et très élevée pour les ouvriers (qui sont majoritairement des femmes). Contrairement à la situation de l'ensemble des branches du secteur marchand non agricole, la part des emplois à temps partiel dans la branche est comparativement moins élevée dans les TPE et cette part tend plutôt à augmenter en fonction de la taille des entreprises.

Tableau 16 : Part des emplois à temps partiel dans la branche des entreprises de propreté et services associés en 2022, en % des salariés employés au 31 décembre 2022

	Branche IDCC 3043	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	69,4	19,9
Sexe		
Femme	79,1	29,2
Homme	52,2	12,2
Age		
29 ans ou moins	61,4	17,3
30-49 ans	67,4	17,6
50 ans ou plus	73,9	26,1
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadre	24,1	14,4
Profession intermédiaire	10,2	15,4
Employé	37,3	29,2
Ouvrier	72,8	16,7
Taille d'entreprise		
1 à 9 salariés	58,2	29,2
10 à 19 salariés	57,0	18,6
20 à 49 salariés	63,9	19,4
50 à 99 salariés	70,8	19,7
100 à 249 salariés	71,6	16,1
250 à 499 salariés	72,7	16,0
500 salariés ou plus	72,3	16,5

Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

La branche de la propreté se distingue en outre par une part des salariés employés en CDD comparativement élevée : 18,4 % des salariés employés fin 2022, contre 8,0 % pour l'ensemble des branches professionnelles (tableau 17). La part des CDD apparaît comparativement élevée pour les ouvriers (qui sont majoritairement des femmes). Par classes d'âge, la part des emplois en CDD apparaît très élevée pour les jeunes et à l'inverse plus basse pour les seniors : 37,8 % pour les jeunes de moins de 30 ans et 10,5 % pour les 50 ans et plus employés fin 2022 (contre 14,3 % et 5,0 % respectivement pour l'ensemble des branches). Contrairement à la situation d'ensemble, la part des emplois en CDD dans la branche varie peu et ne tend pas à décroître en fonction de la taille des entreprises.

Tableau 17 : Part des emplois en CDD dans la branche des entreprises de propreté et services associés en 2022, en % des salariés employés au 31 décembre 2022

	Branche IDCC 3043	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	18,4	8,0
Sexe		
Femme	17,6	9,5
Homme	19,8	6,7
Age		
29 ans ou moins	37,8	14,3
30-49 ans	20,5	6,4
50 ans ou plus	10,5	5,0
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadre	0,7	3,2
Profession intermédiaire	2,2	6,6
Employé	11,6	11,9
Ouvrier	19,3	8,1
Taille d'entreprise		
1 à 9 salariés	19,8	9,5
10 à 19 salariés	16,0	9,0
20 à 49 salariés	17,3	8,3
50 à 99 salariés	15,8	8,9
100 à 249 salariés	17,5	8,4
250 à 499 salariés	17,8	8,0
500 salariés ou plus	19,5	6,0

Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

La branche de la propreté se distingue également par des niveaux de salaire comparativement bas ou très bas, ce qui s'explique en partie au moins par les caractéristiques socio-démographiques des personnes employés (notamment par la prépondérance des ouvriers).

- Le salaire mensuel net moyen d'un équivalent à temps plein (ETP) dans la branche s'établissait à 1 660 € en 2022, contre 2 670 € dans les branches professionnelles du secteur marchand non agricole (tableau 18)³⁰⁰ ;
- La part des salariés de la branche avec un salaire horaire moyen inférieur à 1,05 SMIC s'élevait à 20,8 % en 2021, contre 4,9 % pour l'ensemble des branches. La même année, près des deux tiers des salariés de la branche (62,1 %) percevaient un salaire inférieur à 1,2 SMIC, contre un sur six seulement (16,6 %) pour l'ensemble des branches (tableau 19)³⁰¹.

³⁰⁰ Les données sur les salaires des « portraits statistiques de branches » de la DARES portent sur les salariés employés au cours de l'année et excluent les apprentis, les stagiaires et les titulaires d'emplois aidés. Les indicateurs de salaire en équivalent temps plein (EQTP) intègrent l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou non (salaire de base, rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, primes et indemnités, sommes directement versées au titre de la participation ou de l'intéressement). L'indicateur de salaire en EQTP correspond au salaire qu'un individu perçoit ou aurait perçu en travaillant à temps complet et toute l'année. Voir la note du tableau 18.

³⁰¹ Ces chiffres ont été notablement affectés par les fortes revalorisations récentes du SMIC : +13,7 % entre le 31 décembre 2020 et le 1^{er} janvier 2024, dont +8,0 % entre la fin 2020 et le 1^{er} août 2022.

Tableau 18 : Salaire mensuel net moyen des salariés en équivalent-temps plein de la branche des entreprises de propreté et services associés en 2022, en euros

	Branche IDCC 3043	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	1 660	2 670
Femmes	1570	2 420
Hommes	1780	2 860
29 ans ou moins	1580	2 010
30-49 ans	1670	2 710
50 ans ou plus	1670	3 060
Cadre	4120	4 520
Profession intermédiaire	2510	2 600
Employé	1830	1 880
Ouvrier	1540	1 980
Entreprise de 1 à 9 salariés	1720	2 200
Entreprise de 10 à 19 salariés	1710	2 420
Entreprise de 20 à 49 salariés	1670	2 530
Entreprise de 50 à 99 salariés	1620	2 650
Entreprise de 100 à 249 salariés	1650	2 790
Entreprise de 250 à 499 salariés	1730	2 880
Entreprise de 500 salariés ou plus	1630	3 020

Source : DARES, *Portraits statistiques de branches* (juillet 2024)

Notes : le salaire en équivalent temps plein (ETP) correspond au salaire qu'un individu perçoit ou aurait perçu en travaillant à temps complet et toute l'année ; les données portent sur les salariés employés en 2022 et excluent les apprentis, les stagiaires et les titulaires d'emplois aidés ; chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet ; le salaire est net de cotisations sociales et de CSG-CRD ; il intègre l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou non (salaire de base, rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, primes et indemnités, sommes directement versées au titre de la participation ou de l'intéressement), mais ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur les plans d'épargne entreprise, ni l'abondement éventuel de l'employeur à ces plans ;

Tableau 19 : Salaire mensuel net moyen des salariés en équivalent-temps plein de la branche des entreprises de propreté et services associés en 2022, en euros

	Branche IDCC 3043	Ensemble des conventions collectives de branche
Moins de 1,05 Smic	20,8	4,9
Entre 1,05 et 1,1 Smic	19,0	3,5
Entre 1,1 et 1,2 Smic	22,3	8,2
Entre 1,2 et 1,3 Smic	13,6	8,6
Entre 1,3 et 1,4 Smic	7,1	8,1
Entre 1,4 et 1,5 Smic	4,3	7,4
Entre 1,5 et 1,6 Smic	2,8	6,8
Entre 1,6 et 2 Smic	5,4	19,6
Entre 2 et 3 Smic	3,2	20,5
Entre 3 et 4 Smic	0,9	6,6
Entre 4 et 5 Smic	0,3	2,6
Supérieur à 5 Smic	0,3	3,2
Ensemble	100,0	100,0

Source : DARES, *Portraits statistiques de branches* (juillet 2024)

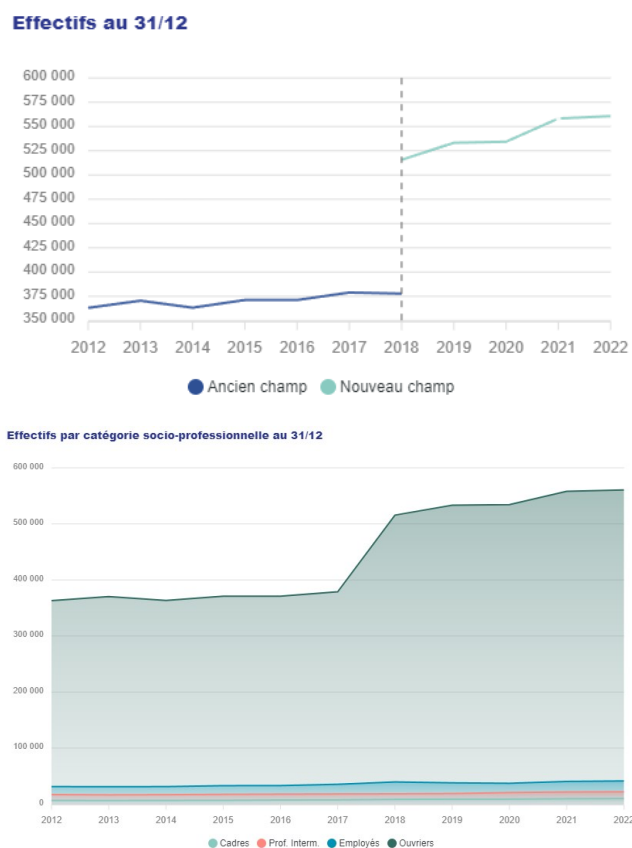
Notes : voir les notes du tableau 18 ; chaque salaire mensuel net est rapporté à la valeur moyenne d'un Smic mensuel net puis compté au prorata de la durée de présence correspondante sur l'année ;

3.1.3 Evolution récente (2012-2022) des effectifs et des conditions d'emploi des salariés de la branche

Les PSB de la DARES font apparaître que les effectifs de salariés de la branche de la propreté ont augmenté au cours des années récentes, de la fin 2018 à la fin 2022, à la suite semble-t-il d'une tendance à la hausse enregistrée de 2012 à 2017³⁰².

³⁰² Le changement de champ des indicateurs d'effectifs de salariés retenus dans les PSB de la DARES, avec l'inclusion de tous les postes y compris ceux à faible volume de travail à compter de 2018 complique l'analyse des évolutions constatées sur l'ensemble de la période 2012 à 2021 (Cf. la note du graphique 9).

Graphique 9 : Evolution récente des effectifs de salariés de la branche des entreprises de propreté et services associés, ensemble et par catégories socioprofessionnelles, 2012-2022



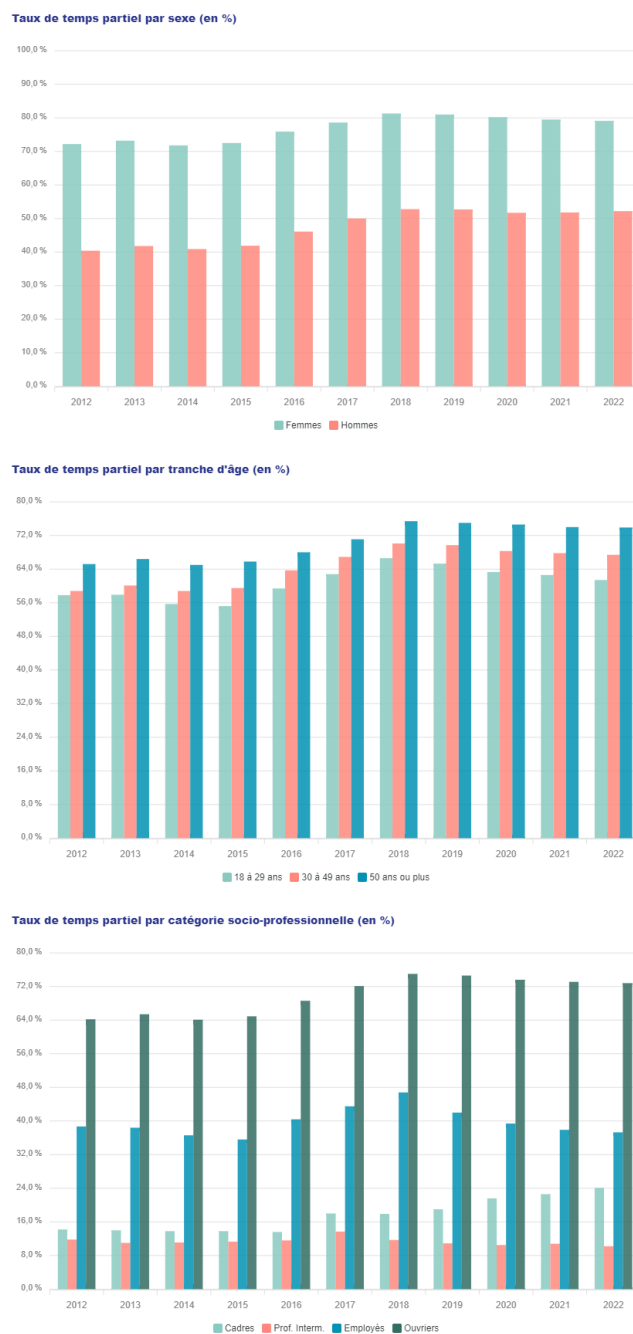
Source : DARES, *Portraits statistiques de branches* (juillet 2024)

Notes : Le champ des indicateurs d'effectifs de salariés des PSB de la DARES a évolué ; depuis 2018, tous les postes présents dans la « Base Tous Salariés » de l'Insee sont inclus ; jusqu'en 2017, le champ retenu excluait les postes à faible volume de travail (postes dits « annexes ») ; les données des PSB font ainsi apparaître une rupture statistique entre 2017 et 2018 ;

La part des salariés de la branche à temps partiel a légèrement reflué de la fin 2018 à la fin 2022, pour les femmes comme les hommes, pour les trois grandes classes d'âge (18 à 29 ans, 30 à 49 ans, 50 ans et plus) et pour l'ensemble des grandes catégories socio-professionnelles à l'exception notable des cadres (graphique 10), après des hausses constatées au cours des années précédentes³⁰³.

³⁰³ Sur un champ il est vrai différent (Cf. la note précédente et celles du graphique 9).

Graphique 10 : Evolution récente de la part des salariés à temps partiel de la branche des entreprises de propreté et services associés, selon le genre, l'âge et la catégorie socio-professionnelle, 2012-2022



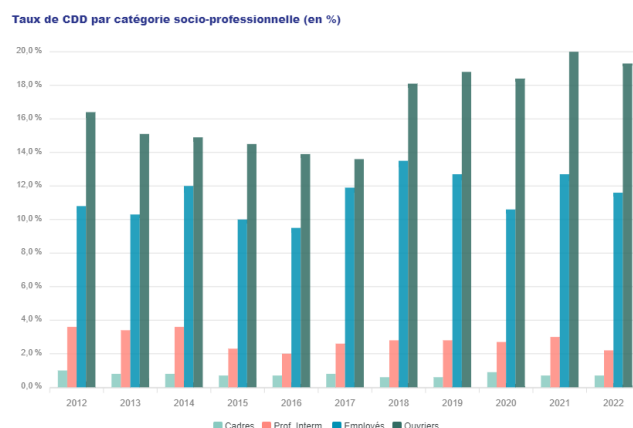
Source : DARES, *Portraits statistiques de branches* (juillet 2024)

Notes : Voir les notes du graphique 1 relatives au changement du champ des indicateurs intervenu en 2018 ;

S'agissant des ouvriers de la branche - qui constituent l'essentiel des salariés relevant de celle-ci et qui sont majoritairement des femmes - la part de ceux d'entre eux employés en CDD a augmenté globalement de la fin 2018 à la fin 2022, à la suite d'une évolution semble-t-il inverse au cours des années précédentes³⁰⁴.

³⁰⁴ Enregistrée à nouveau sur un champ différent (Cf. la note précédente et celles du graphique 1).

Graphique 11 : Evolution récente de la part des salariés en CDD dans la branche des entreprises de propreté et services associés selon la catégorie socio-professionnelle, 2012-2022



Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

Notes : Voir les notes du graphique 1 relatives au changement du champ des indicateurs intervenu en 2018 ;

3.1.4 Les professions les plus représentées dans la branche

Les agents d'entretien - « nettoyeurs » selon la dénomination de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics (PCS-ESE) de l'Insee - constituent de très loin la profession ou catégorie socioprofessionnelle la plus représentée dans la branche : ils représentaient 90,5 % des salariés de la branche employés fin 2022 et 86,4 % des salariés en équivalent-temps plein (ETP) au cours de la même année (tableau 20). Leur salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein (ETP) s'est établi à 1 530 € en 2022, leur salaire médian s'établissant pour sa part à 1 460 € la même année (la moitié des agents d'entretien de la branche ont perçu une rémunération supérieure ou égale à ce seuil, une moitié percevant une rémunération inférieure).

Tableau 20 : Effectifs de salariés et salaire moyen et médian des 10 professions et catégories socioprofessionnelles les plus représentées dans la branche des entreprises de propreté et services associés en 2022

	Nombre de salariés au 31/12	Part des salariés au 31/12, en %	Nombre de salariés en ETP	Part des salariés en ETP, en %	Salaire mensuel net moyen en ETP, en €	Salaire mensuel net médian en ETP, en €
Nettoyeurs	507 460	90,5	284 670	86,4	1 530	1 460
Ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments	5 420	1,0	4 040	1,2	1 720	1 620
Agents de maîtrise en entretien général, installation, travaux neufs (hors mécanique, électromécanique, électronique)	4 360	0,8	4 230	1,3	2 630	2 370
Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie	3 300	0,6	2 340	0,7	1 550	1 490
Secrétaires	2 770	0,5	2 290	0,7	2 030	1 860
Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	2 690	0,5	2 350	0,7	2 020	1 890
Employés administratifs non qualifiés	1 910	0,3	1 510	0,5	1 810	1 710
Chefs d'entreprise de services, de 10 à 49 salariés	1 900	0,3	1 490	0,5	3 350	2 470
Agents de service hospitaliers	1 540	0,3	1 170	0,4	1 540	1 480
Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	1 310	0,2	1 220	0,4	4 370	3 660
Ensemble	560 700	100,0	329 500	100,0	1 660	...

Source : DARES, *Portraits statistiques de branches (juillet 2024)*, calculs mission

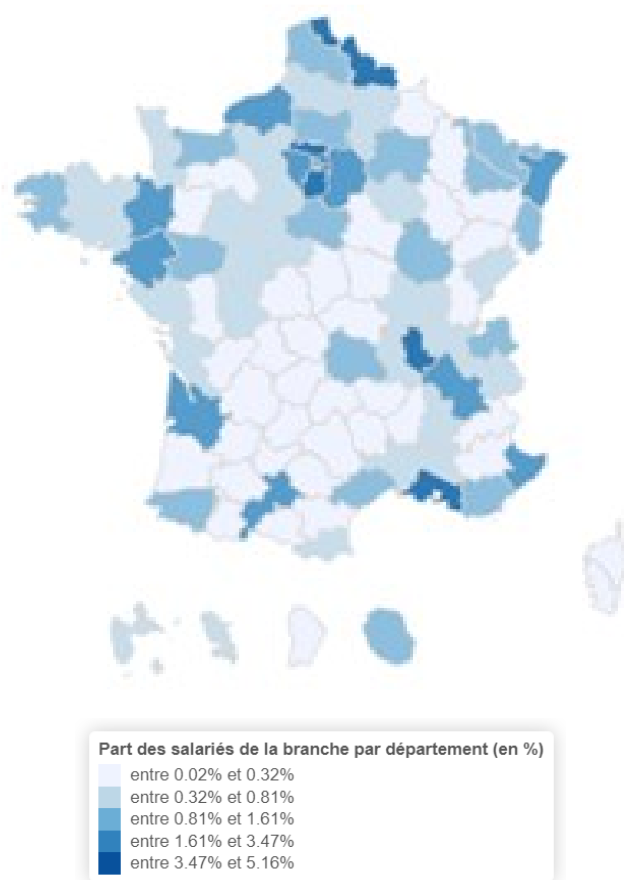
Notes : les professions et catégories socioprofessionnelles sont repérées selon la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics (PCS-ESE) ; Voir les notes du graphique 1 relatives au changement du champ des indicateurs intervenu en 2018 ; voir les notes du tableau 18 pour les indicateurs de salaires ;

3.1.5 Répartition territoriale des salariés de la branche

Les salariés de la branche de la propreté sont concentrés particulièrement dans certains départements en zone urbaine, caractérisés par une population très importante et un fort tissu d'entreprises (carte 7). Les départements où ils sont les plus nombreux sont ceux d'Ile de France - en particulier Paris (4,68 % des salariés de la branche fin décembre 2022), les Hauts-de-Seine (5,16 %), la Seine-Saint-de-Denis (4,56 %), le Val-d'Oise (3,81 %), le Val-de-Marne (4,17 %) et l'Essonne (3,73 %)³⁰⁵ - du Nord (4,16 %), du Rhône (4,35 %) et des Bouches-du-Rhône (4,29 %).

³⁰⁵ Les parts des salariés de la branche dans les deux autres départements d'Ile-de-France étaient les suivantes fin 2022 : Seine-et-Marne (3,28 %) et Yvelines (2,59 %).

Carte 7 : Répartition des salariés de la branche des entreprises de propreté et services associés fin 2022, par département



Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

3.2 Éléments d'information et d'analyse complémentaires sur l'emploi à temps partiel et les conditions d'emploi des salariés à temps partiel dans la branche

3.2.1 Éléments complémentaires établis par la DARES, l'Insee et le pôle data de l'IGAS

3.2.1.1 Statistiques complémentaires établies par la DARES et l'Insee à partir de l'enquête Emploi de l'Insee

La mission a pu obtenir de la DARES et de l'Insee des exploitations statistiques de l'enquête Emploi permettant d'apprécier la situation de la branche en 2023 et quelques éléments d'évolution dans le temps sur les années récentes³⁰⁶.

Ces exploitations statistiques sont présentées dans la partie 6.1 de l'annexe 1 sur les données et études statistiques sur l'emploi à temps partiel.

Les données produites par la DARES font ressortir les principaux points suivants :

- En 2023, 55,5 % des salariés employés dans la branche (hors contrats d'apprentissage) étaient à temps partiel dans leur emploi principal, contre 17,4 % dans l'ensemble des secteurs. Les femmes constituent une très grande partie d'entre eux (82,6 %, contre 77,9 % pour l'ensemble des secteurs).
- La branche de la propreté emploie à temps partiel une part comparativement élevée de jeunes quinquagénaires - essentiellement des femmes – de 50 à 54 ans (19,7 % en 2023, contre 12,3 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel tous secteurs confondus) et une part faible de jeunes de 15 à 24 ans (5,6 % contre 12,7 %). Elle emploie en outre une part très élevée de salariés peu ou pas diplômés : un peu plus d'un salarié sur deux indique n'avoir aucun diplôme et près de trois sur dix un diplôme de niveau CAP ou BEP.
- La part des salariés à temps partiel qui font un temps partiel long est très limitée : en 2023, 19,3 % indiquent travailler 80 % d'un temps plein ou plus, contre 35,1 % dans l'ensemble des secteurs.
- Une très grande majorité des salariés travaillent pourtant sur cinq jours : 29,3 % font 24 heures ou plus sur 5 jours ou plus et 53,5 % font moins de 24 heures sur 5 jours ou plus aussi (contre 27,3 % et 15,4 % respectivement pour l'ensemble des salariés à temps partiel).

³⁰⁶ Ces exploitations s'appuient sur une approche de la branche en termes de secteurs d'activité qui couvre les secteurs suivants selon le 4^{ème} niveau de la nomenclature d'activité NAF rév 2 :

- 8121Z Nettoyage courant des bâtiments ;
- 8122Z Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel ;
- 8129B Autres activités de nettoyage n.c.a. ;

Selon les données de la DARES, fin décembre 2022, les postes occupés par des salariés couverts par cette branche se situaient à 97,3 % dans des établissements dont l'activité principale s'inscrit dans ces secteurs et les emplois salariés occupés dans ces trois secteurs l'étaient pour l'essentiel par des salariés relevant de la branche.

- Les salariés à temps partiel de la branche sont beaucoup plus souvent à temps partiel contraint que la moyenne : en 2023, 46,2 % déclarent être à temps partiel principalement faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet (contre 24,4 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel tous secteurs confondus). Ils sont aussi beaucoup plus souvent en sous-emploi (38,0 %, contre 24,7 %).
- Les salariés à temps partiel de la branche occupent fréquemment plusieurs emplois (20,6 %, contre 13,7 % des salariés à temps partiel pour l'ensemble des secteurs).
- S'agissant de leur durée du travail, les salariés de la branche indiquent travailler en moyenne 19,7 heures par semaine dans leur emploi principal (contre 22,7 heures pour l'ensemble des salariés à temps partiel). Ceux qui indiquent occuper plusieurs emplois travaillent en moyenne 29,2 heures en prenant en compte leurs différents emplois.
- Les salariés à temps partiel de la branche sont employés pour la quasi-totalité en CDI : 90,7 % en 2023, contre 79,0 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel.
- S'agissant des horaires de travail, les salariés à temps partiel de la branche travaillent un moins souvent habituellement le samedi, le soir et la nuit que la moyenne des salariés à temps partiel, et nettement moins souvent le dimanche. La branche se distingue par une assez forte régularité des horaires : seuls 11,9 % des salariés déclarent avoir des horaires variables d'une semaine à l'autre en 2023, contre 24,6 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel.
- Enfin, selon leurs déclarations, les salariés à temps partiel de la branche ont perçu un salaire mensuel moyen dans leur emploi principal de 796 euros en 2023 (contre 1 217 euros pour l'ensemble des salariés à temps partiel). Leur salaire mensuel médian s'est établi à 752 euros la même année. Un quart d'entre eux ont déclaré avoir perçu un salaire mensuel dans leur emploi principal supérieur à 1 100 euros, alors qu'un autre quart a perçu moins de 500 euros.

Les données produites par l'Insee montrent pour leur part un recul conséquent du sous-emploi à temps partiel dans la branche : la part des personnes à temps partiel en sous-emploi dans l'ensemble des personnes en emploi s'est réduite de 29,5 % en moyenne en 2014-2015 à 20,1 % en moyenne 2022-2023, ce recul étant toutefois moins marqué que celui observé pour l'ensemble des secteurs (4,4 % en moyenne en 2022-2023, contre 7,2 % en moyenne en 2014-2015).

3.2.1.2 Eléments d'analyse complémentaires établies par le pôle data de l'IGAS ç partir de la « Base Tous Salariés » de l'Insee

Le pôle data de l'IGAS a produit, à la demande de la mission, des exploitations complémentaires sur les emplois à temps partiel de la branche à partir de la « Base tous Salariés » de l'Insee qui est issue de la DSN pour le secteur privé.

Ces exploitations ont porté notamment sur la durée hebdomadaire moyenne des postes occupés dans la branche et la durée annuelle (sur l'année) de ces postes (sur l'année 2022), d'une part, ainsi que sur la durée hebdomadaire moyenne de travail et la durée annuelle de travail dans la branche des salariés ayant occupé au moins un poste à temps partiel dans la branche (après prise en compte de l'ensemble des postes à temps partiel occupés par les salariés dans la branche. Les exploitations ont été réalisées sur les emplois « ordinaires » à savoir l'ensemble des postes

occupés, hors les emplois aidés et hors ceux occupés par des apprentis et des stagiaires, ainsi qu'en excluant les postes de moins d'une durée inférieure à sept jours.

Selon les données produites :

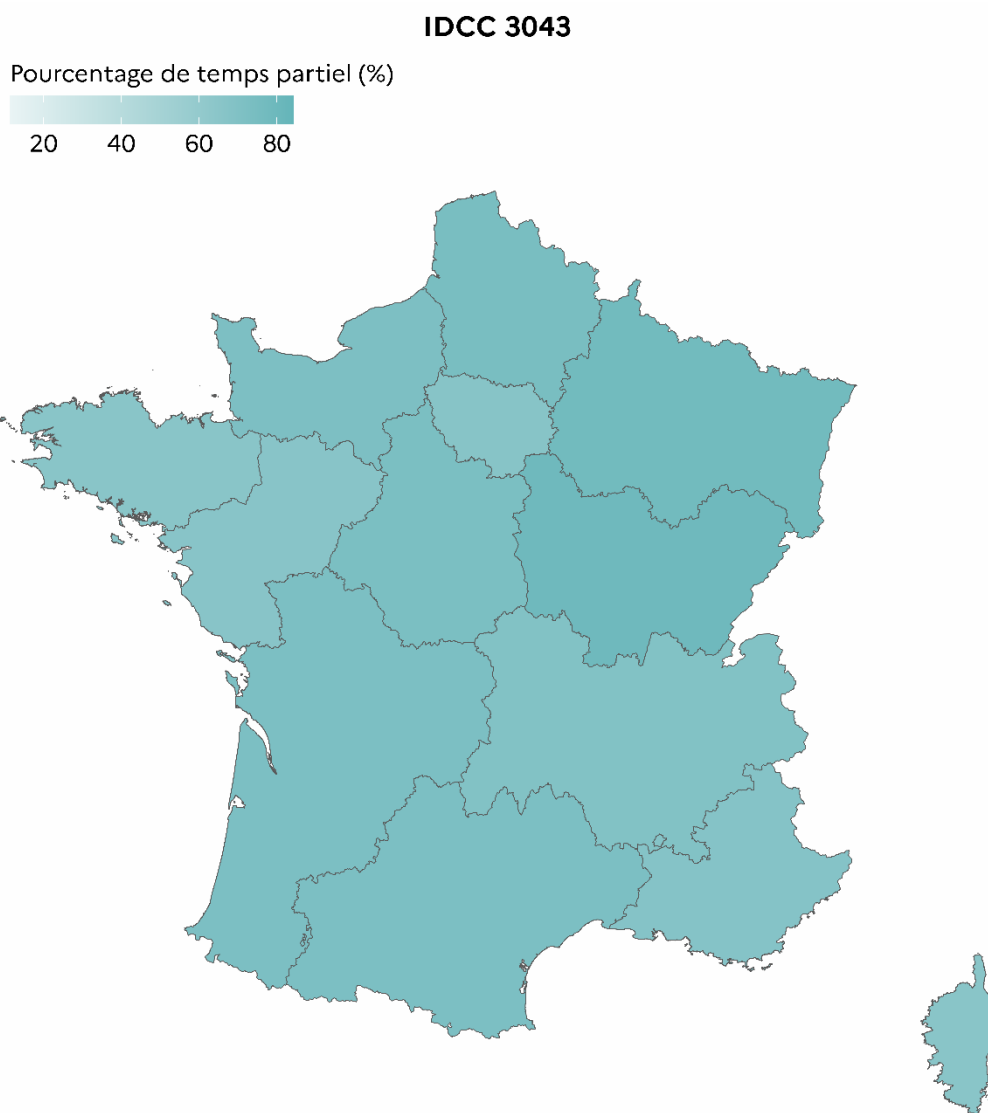
- La valeur médiane de la durée hebdomadaire moyenne de travail des postes à temps partiel occupés dans la branche en 2022 s'est limitée à 14,4 heures - une moitié des postes ont eu une durée inférieure (resp. supérieure) à ce seuil - contre 20,1 heures pour les emplois à temps partiel de l'ensemble des branches gérées par le ministère du Travail. Pour un quart des postes, la durée moyenne hebdomadaire était supérieure à 21,5 heures, tandis que pour un autre quart elle était inférieure à 8,7 heures.
- La valeur médiane de la durée annuelle de travail (sur l'année 2022) des postes à temps partiel occupés dans la branche en 2022 s'est limitée à 222 heures, contre 368 heures pour les postes à temps partiel de l'ensemble des branches
- La valeur médiane de la durée hebdomadaire moyenne de travail des salariés à temps partiel de la branche (à savoir ceux qui ont occupé au moins un emploi dans la branche dans l'année) s'est élevée à 19,6 heures en 2022, après prise en compte de l'ensemble des postes à temps partiel qu'ils ont pu occuper dans la branche (24,0 heures sur l'ensemble des branches). 29,5 % des salariés de la branche ont occupé plusieurs emplois à temps partiel dans celle-ci au cours de l'année 2022 (contre 15,8 % des salariés dans l'ensemble des branches) : 18,4 % en ont occupé deux, 6,6 % en ont occupé trois et 2,6 % en ont occupé quatre.
- La valeur médiane de la durée annuelle de travail (sur l'année 2022) des salariés à temps partiel de la branche s'est élevée à 357 heures en 2022, après prise en compte de l'ensemble des postes à temps partiel qu'ils ont occupé dans la branche (534 heures sur l'ensemble des branches).

Les exploitations du pôle data de l'IGAS ont par ailleurs porté sur les variations territoriales du recours au temps partiel dans la branche.

Les données produites font apparaître des variations notables de ce recours selon les régions et beaucoup plus marquées selon les départements (carte 8 et 9) :

- Pour les régions de métropole, la part des postes correspondant à des emplois ordinaires - à savoir hors emplois aidés et hors les postes occupés les apprentis et les stagiaires - s'est élevée de 65,8 % en Corse et 66,0 % en Bretagne jusqu'à 74,0 % dans les Hauts-de-France, 77,7 % dans le Grand-Est et 79,0 % en Bourgogne-Franche-Comté fin décembre 2022, pour une moyenne nationale à 70,0 %
- Pour les départements de métropole, cette part des emplois à temps partiel était à ses niveaux les plus bas dans la Creuse (55,0 % fin décembre 2022) et les Alpes-Maritimes (58,0 %) et elle atteignait ses niveaux les plus élevés dans la Nièvre (88,7 %), l'Orne (89,2 %) et le Territoire de Belfort (90,2 %)

Carte 8 : Part du temps partiel dans l'ensemble des emplois salariés de la branche des entreprises de propreté et services associés, hors apprentis, emplois aidés et stagiaires, selon les régions au 31 décembre 2022

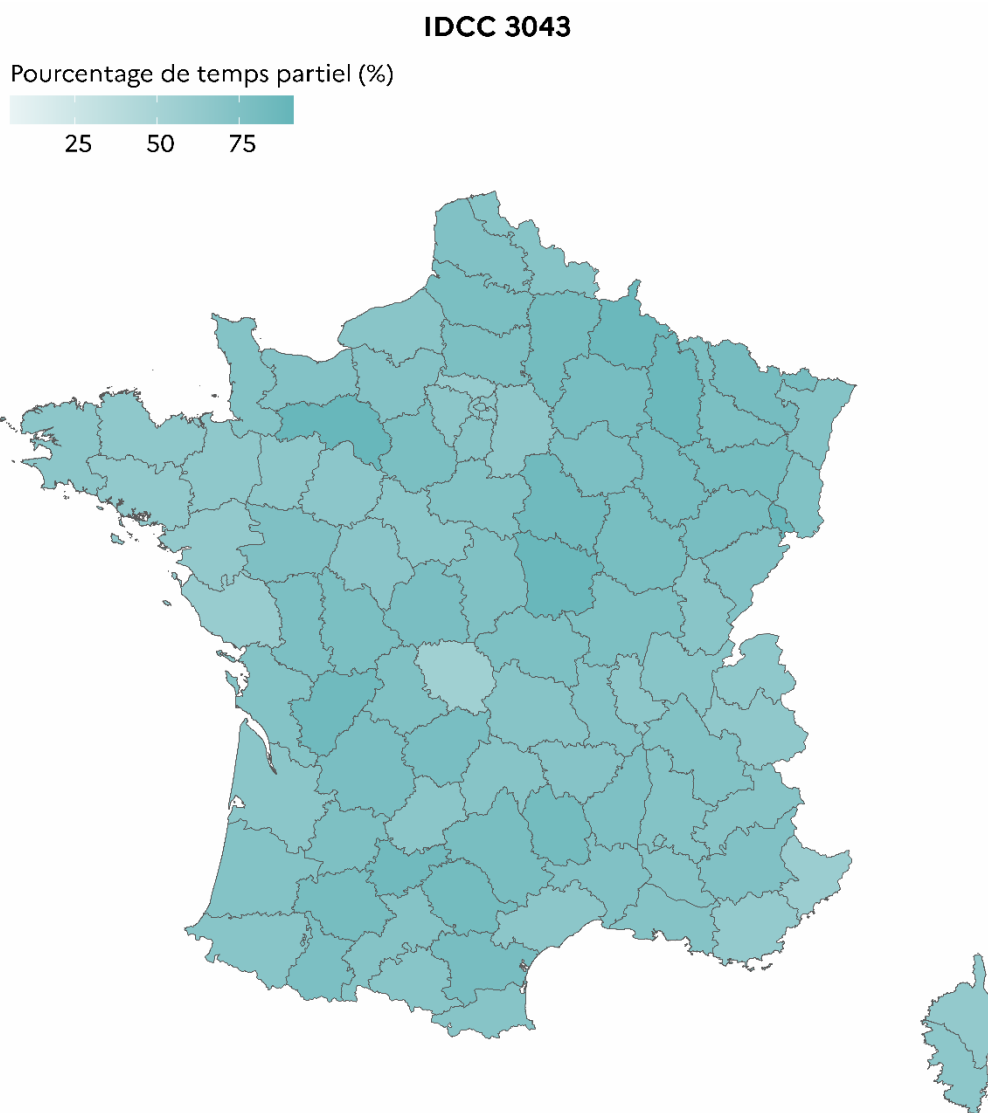


Source : Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS

Champ : branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ; la situation géographique se réfère à la commune d'implantation de l'établissement employeur

Notes : les données sont issues du fichier « Postes » de la BTS pour 2022 produite par l'Insee, à partir principalement de l'exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) ; les données portent sur l'ensemble des activités hors les services des ménages en tant qu'employeurs et les services extraterritoriaux (divisions 97, 98 et 99 de la nomenclature NAF rév. 2), ainsi que sur l'ensemble des catégories juridiques d'employeurs hors ceux soumis au droit administratif ; les données d'emploi concernent uniquement les emplois dits « ordinaires » (les postes d'apprentis, d'emplois aidés et stagiaires étant exclus) ; les données sur l'emploi au 31/12 correspondent ici au nombre de « postes » occupés dans l'ensemble des branches au 31 décembre ou éventuellement la dernière semaine de décembre ; conformément à l'approche de la DARES, les postes à temps partiel sont définis ici comme ceux qui sont indiqués à temps partiel dans la base ou comme « non concernés » par les définitions strictes du temps complet et du temps partiel ; la part des postes à temps partiel pour les emplois dits « ordinaires » dans l'ensemble des postes de la branche est estimée à 70,0 % fin 2022

Carte 9 : Part du temps partiel dans l'ensemble des emplois salariés de la branche des entreprises de propreté et services associés, hors apprentis, emplois aidés et stagiaires, selon les départements au 31 décembre 2022



Source : *Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS*

Champ : branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ; la situation géographique se réfère à la commune d'implantation de l'établissement employeur

Notes : voir les notes du graphique précédent ; la part des postes à temps partiel pour les emplois dits « ordinaires » dans l'ensemble des postes de la branche est estimée à 70,0 % fin 2022

3.3 Les caractéristiques du secteur, de l'organisation du travail et des conditions de travail dans les entreprises de propreté

3.3.1 Le secteur de la propreté et ses caractéristiques clés

3.3.1.1 Le secteur de la propreté

Les premières entreprises de nettoyage apparaissent au XIXe siècle mais l'existence d'un marché du nettoyage est plus récente. Celui-ci émerge dans les années 1970 et se développe dans les années 1980, avec les départs massifs en retraite des personnels d'exécution chargés du nettoyage des locaux dans le secteur public et le mouvement d'externalisation de l'activité qui n'a cessé de s'amplifier depuis lors. Le nettoyage est constitué en branche professionnelle en 1981 lors de la signature de la première convention collective nationale³⁰⁷.

Le secteur de la propreté regroupe aujourd'hui, selon sa fédération, une multitude d'activités de services aux entreprises et aux collectivités. 1/3 de l'activité concerne le nettoyage des bureaux, 1/3 concerne le nettoyage des parties communes d'immeubles et de copropriété et 1/3 concerne le nettoyage des autres lieux d'activité professionnelle et de vie (nucléaire, santé, commerce, industrie, scolaire ...). Jusqu'aux années 2000, le marché était segmenté : les petites entreprises prenaient en charge l'activité de nettoyage courant (70 % du marché global environ) et les grosses le nettoyage spécialisé et technique (nucléaire, hôpitaux, industrie). Ce n'est plus le cas aujourd'hui³⁰⁸.

Selon la FEP, depuis une dizaine d'années, le secteur s'efforce d'aller vers des services à plus forte valeur ajoutée, en élargissant son champ d'activités à des prestations associées à la propreté.

3.3.1.2 Les caractéristiques clés du secteur de la propreté

Le secteur de la propreté présente plusieurs caractéristiques clés.

C'est un secteur très concurrentiel dominé par quelques grands acteurs aux côtés de nombreuses PME et TPE qui sont soumis à des appels d'offres de clients publics et privés. Les marchés publics représenteraient, selon la FEP, ¼ de la commande pour environ 100 000 emplois concernés. Ils sont plus particulièrement exigeants sur les prix, ce qui implique des cadences élevées.

Les clients demandent aux entreprises du secteur de la propreté d'opérer sur des horaires décalés (par exemple entre 6 heures 9 heures du matin, et entre 17 heures et 21 heures) plutôt que pendant la journée, en continu.

Depuis 2007, la profession agit pour la réalisation de davantage de prestations de propreté et d'hygiène en continu et/ou en journée. Ainsi, selon la FEP, 92 % des entreprises en 2023 déclaraient ainsi s'engager ou souhaitaient s'engager dans le développement de ce type

³⁰⁷ Cf. Jean-Michel Denis, Implantation et stratégies syndicales dans le secteur du nettoyage industriel, Politix, 2009/1.

³⁰⁸ Cf. Jean-Michel Denis, op.cit.

d'organisation. 89 % de clients dont les sites sont en continu/en journée ne souhaiteraient plus revenir à l'organisation du travail précédente.

Les prestations de propreté se réalisent chez le client, ce qui conduit les salariés à exercer leur métier dans des lieux d'intervention diversifiés.

La succession de différentes entreprises de propreté sur un même marché, concernant un même site, est structurelle (tous les deux ou trois ans). La garantie fournie par l'annexe 7 de la convention collective nationale de 1994, devenue l'article 7 de la convention collective du 26 juillet 2011, permet la continuité des contrats de travail lorsqu'il y a une telle succession de deux entreprises de propreté sur un même marché. Ainsi le contrat de travail du salarié de l'entreprise A (pourvu qu'il soit un CDI avec une affectation d'au moins six mois sur le marché et sans absence depuis quatre mois ou plus hors congé maternité) est transféré à l'entreprise B, ce qui garantit la stabilité de l'emploi des salariés et de leur rémunération globale, préserve l'équilibre économique de l'entreprise sortant et assure une main-d'œuvre déjà formée à l'entreprise entrante.

Ce mécanisme, qui existe également dans d'autres branches (cf. tableau infra) crée mécaniquement des situations de multi-emploi pour les salariés et un fractionnement de leur temps de travail en cas de transfert partiel, fréquent, de leur contrat de travail.

Tableau 21 : Liste des branches ayant un accord de transfert conventionnel

Secteur	Texte
Propreté	Convention collective du 26 juillet 2011 art. 7, étendue par arrêté du 23 juillet 2012 : JO 14-8
Aéroports de la région parisienne (nettoyage et manutention)	Convention collective régionale du 1 ^{er} octobre 1985 art. 38 bis et 38 ter (modifiés par avenant n° 32 du 21 mai 2002, étendu par arrêté du 22 décembre 2003 : JO 6-1-2004 et avenant n° 43 du 16 avril 2009, étendu par arrêté du 4 juin 2010 : JO 12)
Déchets (activités de)	Convention collective nationale du 11 mai 2000, annexe 5 (avenant n° 23 du 19 février 2008, étendu par arrêté du 20 août 2008 : JO 28, modifié par avenant n° 40 du 29 novembre 2011, étendu par arrêté du 2 avril 2012 : JO 11)
Eau (services et assainissement)	Convention collective nationale du 12 avril 2000 art. 2.5, étendue par arrêté du 28 décembre 2000 : JO 31
Hélicoptères (personnel navigant technique des exploitants)	Avenant n° 10 du 28 mai 2008, étendu par arrêté du 10 décembre 2008 : JO 17
Hôtels, cafés, restaurants	Convention collective nationale du 30 avril 1997 art. 12.1 (avenant n° 18 du 20 mars 2013, étendu par arrêté du 4 octobre 2013 : JO 11)
Manutention ferroviaire et travaux connexes	Convention collective nationale du 6 janvier 1970 art. 15 ter et art. 15 quater nouveaux (avenant n° 21 du 23 juillet 2013, étendu par arrêté du 8 avril 2014 : JO 17)
Ports et manutention (département du Nord Dunkerque)	Accord du 30 juillet 2012 art. 8.2 (non étendu)
Prévention et sécurité	Accord du 28 janvier 2011, étendu par arrêté du 29 novembre 2012 : JO 2-12 (modifié par avenant du 3 décembre 2012, étendu par arrêté du 18 juillet 2013 : JO 27)
Restauration de collectivités	Avenant modifié n° 3 du 26 février 1986, étendu par arrêté du 6 juin 1986 : JO 17

Transport aérien (personnel ausol)	Accord du 5 juillet 2013, étendu par arrêté du 9 octobre 2014 : JO 22
Transport de fondset de valeurs	Accord du 8 novembre 2013 (non étendu)
Transports interrurbains de voyageurs	Accord du 7 juillet 2009, étendu par arrêté du 22 juillet 2010 : JO 29 (modifié par avenant n° 1 du 20 septembre 2013, non étendu)
Fleuristes, ventes et services des animaux familiers (pour les activités de refuges et de fourrières)	Accord du 19 octobre 2016, procédure d'extension en cours.

Source : FEP

Avec des différences importantes selon les entreprises et les contextes organisationnels, les politiques de développement professionnel sont limitées et caractérisées souvent par peu de formations, une croissance des salaires avec l'ancienneté, une rareté des mobilités professionnelles, une faiblesse de la polyvalence, de la polyactivité et de la diversité des postes

Selon la FEP, « les conditions de travail des salariés du secteur sont largement induites par les pratiques d'achats des clients, avec une tendance à la détérioration qui génère une course à la productivité, qui est source de dégradation de l'ensemble de la dimension sociale ».

3.3.1.3 La situation des travailleurs du nettoyage

François-Xavier Devetter et Julie Valentin, auteurs notamment en 2021 d'un livre intitulé « 2 millions de travailleurs et des poussières : l'avenir des emplois du nettoyage dans une société juste », qui se fonde en particulier sur l'enquête emploi 2019 et 2021 et l'enquête conditions de travail 2019, incluent parmi ces deux millions de travailleurs huit professions qui vont bien au-delà de la branche de la propreté : agents de service, aides à domicile et employés de maison, femmes de chambres dans l'hôtellerie, nettoyeurs de la branche de la propreté ou d'autres branches... Cela représenté un homme sur 50 mais surtout une femme sur dix.

Pour les deux universitaires, ces métiers sont au cœur de plusieurs enjeux socioéconomiques majeurs du monde du travail : les inégalités de genre et d'origine nationale, la polarisation du marché du travail en raison de la faiblesse de leurs salaires (45 % de ces personnels sont rémunérés moins de 60 % du salaire mensuel médian) qui tient à la prévalence du temps partiel et la fragmentation des horaires (ces salariés sont payés à temps partiel alors que l'emprise du travail sur leur vie est celle d'un temps plein), l'exposition à de nombreuses pénibilités physiques alors que le taux d'encadrement est faible et l'isolement très fréquent, peu d'opportunités de mobilités professionnelles. Selon Devetter et Valentin, les postes du nettoyage constituent souvent des impasses dans lesquelles les salariés doivent terminer leur vie professionnelle.

Ces salariés sont marqués par un emploi du temps très fragmenté et des temps de repos réduits, alliant temps partiel, morcellement de l'activité professionnelle, horaires atypiques et pluriactivité. Les plannings des horaires sont toutefois majoritairement réguliers à la différence de ce qui existe dans d'autres secteurs (aide à domicile).

La présence de salariés immigrés dans les métiers du nettoyage, comme sur l'ensemble des non-qualifiés, s'accroît depuis le début des années 2000. Leur part augmente davantage qu'au sein de l'ensemble des salariés ; leurs origines changent également plus rapidement, au détriment de

l'Union européenne à 15 (hors Finlande) et du Maghreb (vagues d'immigration anciennes), au profit de l'Afrique subsaharienne et du reste du monde.

Selon la DARES, peu de personnes s'orientent vers les métiers du nettoyage à la fin de leurs études. À la différence des autres salariés non qualifiés, la part des métiers du nettoyage augmente avec l'éloignement de la fin des études : ils représentent seulement 4 % parmi ceux qui ont terminé leurs études initiales depuis moins de quatre ans contre 9 % parmi ceux qui ne sont plus en études depuis dix ans ou plus.

La DARES signalait en 2019 que seulement 17 % des salariés du nettoyage déclaraient en 2016 qu'ils seraient heureux que leurs enfants s'engagent dans la même activité professionnelle qu'eux, soit deux fois moins que l'ensemble des salariés. Les salariés du nettoyage qui le déclarent travaillent davantage dans le secteur public, sont plus souvent des hommes, des agents de service, et notamment des agents de service hospitaliers du public. Les emplois du nettoyage semblent rarement choisis par ceux qui les occupent, mais apparaissent plutôt comme une solution de repli qui intervient souvent après un épisode de non-emploi.

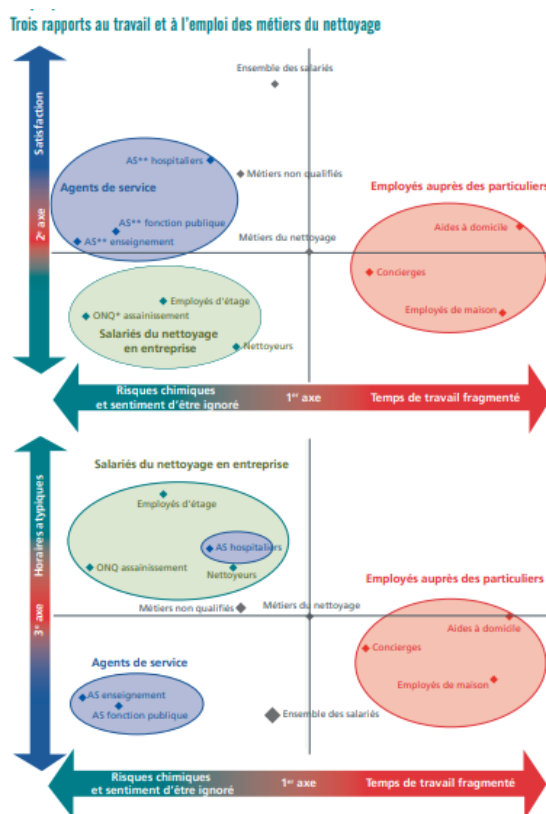
Les crises sociales des dernières années ont souvent placé les travailleurs du nettoyage en première ligne.

Les travailleurs du nettoyage ne disposent souvent pas d'un employeur qui assume son rôle. Les activités de nettoyage sont marquées par des préjugés négatifs et sont perçues comme fondamentalement non qualifiées. Selon la DARES, les salariés du nettoyage suivent moins fréquemment de formations (9 % en 2017) que les salariés occupant des emplois non qualifiés (12 %) ou l'ensemble des salariés (18 %). Les employés de maison et les nettoyeurs sont de loin les moins formés (3 % et 6 %). Lorsqu'ils le sont, leur formation est plus rarement formelle que pour l'ensemble des salariés non qualifiés.

Enfin, la valeur produite par les travailleurs du nettoyage a une reconnaissance limitée, qui se répercute sur les salaires et sur l'image sociale des professions concernées. Selon la DARES, 29 % des salariés du nettoyage en entreprise se sentent ignorés au cours de leur activité professionnelle, soit deux fois plus que l'ensemble des personnes qui ont un emploi non qualifié.

Les travailleurs du nettoyage souffrent d'un certain isolement au travail (64 % des agents d'entretien travaillent toujours seuls contre 35 % des employés et ouvriers) qui crée des risques psychosociaux et des dangers physiques. Ils exercent souvent des tâches physiquement éprouvantes, et subissent une forte exposition aux risques physiques et chimiques et bactériologiques. Ils sont concernés par des accidents du travail et des maladies professionnelles relativement fréquents (cf. HCFIPS).

Schéma 4 : Rapports au travail et l'emploi des métiers du nettoyage



Source : Devetter et Valentin et DARES

3.4 Le dialogue social dans la branche et les stipulations de la convention collective de branche sur le travail à temps partiel

3.4.1 Le dialogue social dans la branche

Du côté patronal, la Fédération des Entreprises de Propreté, d'Hygiène et Services Associés (FEP) est la principale organisation patronale de la branche professionnelle de la propreté composée de TPE, PME et grandes entreprises rassemblant 70 % des effectifs du secteur. Huit chambres professionnelles régionales qui représentent les entreprises locales et un syndicat national représentant les entreprises à implantations multiples informent et mobilisent les adhérents dans tous les domaines utiles à leur pérennité et leur développement.

Du côté syndical, la CGT propreté, qui relève de la fédération des docks et ports) représente 40 % des voix, la CFDT un peu plus de 30 % et FO 22 %. La CFTC représente 9 % et la CGC n'est pas représentée faute de cadres dans la branche.

Une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a été mise en place en 2018 par accord de branche. Un rapport annuel est établi sur l'activité de la branche. L'activité conventionnelle semble assez fournie.

Pour la fédération patronale, le « dialogue social est mûr, mature et dynamique ». L'appréciation des syndicats de salariés semble un peu différente.

3.4.2 Les stipulations de la convention de branche

La branche de la propreté est l'une des rares branches qui n'ont pas attendu l'ANI de 2013 et la loi de sécurisation de l'emploi pour fixer une durée minimale de travail à temps partiel.

Les dispositions conventionnelles antérieures à 2013 fixaient ainsi une durée minimale de dix heures de travail par semaine, le nombre de vacations étant par ailleurs encadré et toute heure effectuée devant être payée une heure. La branche avait également mis en place un système de « fiche de liaison » pour gérer les souhaits des salariés d'accéder au taux plein.

Les partenaires sociaux ont négocié avec difficulté un accord sur le temps partiel dans la foulée du vote de la loi. Il a été signé le 5 mars 2014 par un seul syndicat, la CGT, et il a été étendu par arrêté du 19 juin 2014. Il modifie l'article 6.2 de la convention collective de la branche³⁰⁹.

Ses dispositions clés sont les suivantes :

- Des mesures en faveur des salariés multi-employeurs, notamment sur le cumul de heures de DIF et sur la traçabilité des formations dans le passeport professionnel ou sur l'alignement des dates de prises de congés
- La fixation d'une durée minimale de travail de 16 heures par semaine (contre 10 heures auparavant), avec « la volonté, si les circonstances économiques et sociales sont réunies, de construire ensemble les conditions propres à augmenter la durée globale de travail des salariés à temps partiel et à inscrire la durée de 24 heures multi-employeurs comme un objectif à atteindre sous 5 ans »
- Des contreparties à la dérogation de 24 heures sous la forme d'un délai de prévenance de 8 jours ouvrés, le regroupement des horaires de travail des salariés, sauf accord d'entreprise ou volonté expresse du salarié, sur 10 demi-journées régulières au maximum par semaine comprenant un temps de travail rémunéré à minima une heure par vacation et au maximum deux vacations.
- La suppression de la possibilité de déroger au repos quotidien pour les salariés à temps partiel et une limitation du nombre de vacations et des amplitudes journalières maximales, réduites à douze heures pour les salariés travaillant moins de 24 heures par semaine, qui varient en fonction de la quotité horaire du salarié.

³⁰⁹ La CGT a signé l'accord principalement en raison de sa crainte de la multiplication des dérogations individuelles par simple courrier et car il comportait des mesures sur la rémunération des heures complémentaires et des compléments d'heures.

Sauf volonté expresse du salarié, la répartition du nombre de vacances et des amplitudes est fixée en fonction de la durée du travail, ainsi :

Durée hebdomadaire (d) :	Nombre de vacances :	Amplitude journalière maximale :
(d) < 16 h	2 au maximum	12 heures
(d) entre 16 h et 24 heures	2 au maximum	13 heures
(d) > 24 heures	3 au maximum	13 heures

- L'augmentation de l'indemnité conventionnelle de transport en améliorant la règle de proratisation pour les salariés à temps partiel.
- Des dispositions sur les compléments d'heures dont le nombre est limité à 8 par an et par salarié comme la loi le prévoit, mais qui sont rémunérés avec une majoration de salaire de 10 %, ainsi que des procédures d'accès à ces compléments et des règles sur la réévaluation de l'horaire de travail.

Durée du complément d'heures (d) conclu pour surcroît d'activité :	Nombre minimum d'avenants :	Réévaluation de :
(d) inférieure à 1 mois	4	5%
(d) d'au moins 1 mois	2	10%

- La fixation d'une majoration de salaire de 11 % pour les heures complémentaires accomplies dans la limite du 1/10^e de la durée du temps partiel, puis de 25 %. Il est également prévu que « en cas de recours continue pendant deux mois à plus de 10 % d'heures complémentaires par rapport à la durée du travail inscrite au contrat, la durée de travail est automatiquement augmentée du nombre d'heures complémentaires effectuées en moyenne chaque mois ».
- Des dispositions sur les modalités de décompte des salariés à temps partiel pour les seuils sociaux.
- Des engagements en matière de logement des salariés à temps partiel.

L'accord de branche prévoit aussi la mise en place d'un comité paritaire de suivi des dispositions conventionnelles sur le temps partiel. L'accord ne comporte pas de dispositions conventionnelles sur les temps de coupures ni de plages de disponibilité ou d'indisponibilité comme dans d'autres branches.

Le 19 septembre 2018, un autre accord de branche a été signé sur la modération du recours aux contrats courts et la sécurisation du contrat de travail. Il comporte un article 2 intitulé « Mesures permettant de modérer le recours aux contrats courts et d'allonger les durées d'emploi » qui inclut des dispositions visant à dynamiser les compléments d'heures.

3.5 Un respect imparfait de la législation sur le travail à temps partiel dans la branche

La première campagne du système d'inspection du travail réalisée dans le cadre du PNA 2023-2025 a porté sur le respect des règles relatives au temps partiel dans trois branches, dont celle de la propreté.

Les actions d'information et de sensibilisation se sont déroulées à partir de février 2023 puis les actions de contrôles ont été menées entre les mois d'avril et de juin 2023 et se sont poursuivies pour ce qui concerne les contre-visites et les suites jusqu'en octobre 2023.

Les agents de contrôle du SIT sont intervenus dans plus de 1 300 établissements du secteur du nettoyage.

Selon les résultats de la campagne, les employeurs appartenant à la branche du nettoyage ne respectent que très partiellement la réglementation relative aux salariés à temps partiel.

Les dispositions portant notamment sur les documents de décompte (mise en place ou conformité) ne sont que peu respectées : 40 % des employeurs n'ont pas mis en place ce document et quand un document de décompte est mis en place, il n'est conforme que dans 57 % des cas. Par ailleurs, seuls 42 % des employeurs se sont mis en conformité.

Les dispositions portant sur l'existence d'un contrat de travail et le respect du repos hebdomadaire sont très majoritairement respectés (plus de 9 employeurs sur 10 en moyenne). En revanche, la présence dans le contrat de travail des mentions obligatoires laisse à désirer : concernant la durée du travail de référence, on note de mention pour l'ensemble des salariés contrôlés que dans 76 % des cas et concernant la mention des cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail peut intervenir ainsi que la nature de cette modification dans 78 % des cas.

12 % des employeurs contrôlés ne respectent pas les limites en matière d'heures complémentaires applicables et 17 % ne les respectent qu'en partie. De même, 13 % des employeurs contrôlés ne versent pas les majorations de salaires applicables pour la réalisation des heures complémentaires et 15 % ne les versent qu'à une partie seulement des salariés.

Entre 8 et 9 employeurs sur 10 seulement sont en conformité s'agissant des majorations applicables aux heures complémentaires et du nombre maximum d'avenants. 21 % des employeurs contrôlés n'ont pas proposé le réajustement de l'horaire contractuel et 10 % ne le proposent qu'à une partie seulement des salariés.

22 % des employeurs ne respectent pas les règles relatives aux coupures, dont 7 % pas du tout. Et 18 % ne respectent pas les règles relatives à l'octroi de contreparties, dont 12 % pas du tout.

Seuls 44 % des employeurs contrôlés respectent intégralement leurs obligations de communication au CSE et aux DS du dernier bilan du travail à temps partiel. Et seuls 32 % des employeurs contrôlés ont, sur la dernière année, informé le CSE du nombre de demandes de dérogations individuelles à la durée minimale de travail.

Pièce jointe – Comparaison des accords sur le temps partiel

Volet 1 L'organisation du travail

I. La durée minimale de travail à temps partiel

	À ce jour Dispositions de la CCN et du code du travail sur le temps partiel	À compter de l'extension de l'accord du 5/03/2014 (et sauf réserves ou exclusions de l'administration)
La durée minimale de travail : une dérogation définie dans la branche	• 10 heures hebdomadaires (sauf volonté express du salarié) dans la CCN. • Principe : à compter du 1er juillet 2014, fixée à 24 heures (sauf salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études et pour les ETT d'insertion et associations intermédiaires). • Pour les contrats en cours à cette date et jusqu'au 1er janvier 2016 et en l'absence d'accord de branche étendu fixant une durée inférieure à 24h, l'employeur pourra refuser de l'appliquer au salarié qui en fait la demande, s'il justifie d'une impossibilité liée à l'activité économique de l'entreprise. • Exceptions 1. <u>Sur demande écrite et motivée du salarié*</u>, soit : • pour faire face à des contraintes personnelles, • pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 h. • <i>L'employeur devra informer annuellement le CE, ou à défaut les DP, du nombre de demandes de dérogations individuelles.</i> 2. <u>Par accord de branche étendu</u> s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures. → Dans ces 2 situations (cas 1 et 2), la dérogation à la durée de 24 h n'est possible qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.	• A compter de l'entrée en vigueur de l'accord : → Pour les nouveaux contrats : fixation d'une durée minimale de 16 heures hebdomadaires, sauf demande écrite et motivée du salarié et si regroupement des horaires du salarié. → Pour les contrats en cours à cette date et jusqu'au 1er janvier 2016, pour le salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'activité économique de l'entreprise. • Objectif dans 5 ans si les conditions économiques et sociales sont réunies : 24 h multi-employeurs. • Dérogation en cas de transferts partiels A7, si le salarié reste pour une partie dans l'entreprise sortante et pour une autre partie devient salarié de l'entreprise entrante. Dans ce cas, la durée de travail du salarié sera appréciée en <u>totalisant</u> l'ensemble des heures effectuées au sein de l'entreprise entrante et sortante. <i>Exemple : salarié effectuant 16 h pour l'entreprise A et suite au transfert partiel, 8 h pour A et 8 h pour B = la durée minimale de 16 h est respectée en additionnant les heures effectuées chez A + B.</i> • Attention, en cas de modifications apportées au contrat de travail, ou à l'avenant de transfert, ultérieurement au transfert du salarié, la durée minimale de 16h par semaine devra être respectée par chaque employeur. • Les contreparties exigées par la loi pour organiser la dérogation sont : → Garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers. • Délai de prévenance de modification des horaires porté à 8 jours ouvrés (actuellement 7 jours ouvrés dans la loi avec possibilité de dérogation à 3 jours ouvrés par accord collectif et contreparties salariales). • Signature de chartes partenariales entre la branche et les représentants des donneurs d'ordre publics et privés. • Fiches de souhaits deux fois/an (actuellement 1/an) → Regroupement des horaires sur 10 demi-journées régulières par semaine au maximum La demi-journée : comprend un temps de travail rémunéré à minima d'une heure par vacation et peut comporter deux vacations au maximum.

- Les coupures quotidiennes

	À ce jour	À compter de l'entrée en vigueur de l'accord															
	Dispositions de la CCN et du code du travail sur le temps partiel																
L'organisation des coupures quotidiennes et le nouveau régime applicable dans la branche	- L'article L. 3123-16 du code du travail pose un principe = 1 seule coupure de 2 h maximum dans la journée. Actuellement dans la CCN : Le nombre de vacations quotidiennes varie selon la durée mensuelle contractuelle (art. 6.2.4 de la CCN) et coupures supérieures à 2h admises. Modification apportée par la loi : Désormais, les dérogations à ce principe devront définir les <u>amplitudes horaires</u> pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.	→ Nouvelle répartition du nombre de vacations en fonction de la durée du travail et maintien de la coupure supérieure à 2 heures : <table border="1"> <tr> <td colspan="3">Sauf volonté expresse du salarié, la répartition du nombre de vacations et des amplitudes est fixée en fonction de la durée du travail, ainsi :</td></tr> <tr> <td>Durée hebdomadaire (d) :</td><td>Nombre de vacations :</td><td>Amplitude journalière maximale :</td></tr> <tr> <td>(d) < 16 h</td><td>2 au maximum</td><td>12 heures</td></tr> <tr> <td>(d) entre 16 h et 24 heures</td><td>2 au maximum</td><td>13 heures</td></tr> <tr> <td>(d) > 24 heures</td><td>3 au maximum</td><td>13 heures</td></tr> </table> → Contreparties obligatoires pour la dérogation : - Fin de la dérogation au repos quotidien des salariés à temps partiel = réduction de l'amplitude journalière maximale à 12 heures pour les salariés effectuant moins de 16 heures par semaine et à 13 heures pour les autres salariés à temps partiel (<i>15 h actuellement dans la CCN, en raison de la dérogation au repos quotidien de 11h qui peut être réduit à 9h</i>). <i>Exemple 1 : un salarié qui effectue 18 h par semaine et commence à travailler à 7 h ne pourra pas travailler au-delà de 20 h.</i> <i>Exemple 2 : un salarié qui effectue 15 h par semaine et qui commence à travailler à 7h ne pourra pas travailler au-delà de 19h.</i> - L'indemnité conventionnelle de transport revue (amélioration de la règle de proratisation pour les salariés à temps partiel) : → Pour les salariés effectuant <u>plus</u> de 104 h (24 h/hebdo) par mois, le montant de l'indemnité est fixé à cinq Minimum Garanti (MG). → Pour les salariés effectuant 104 heures et moins par mois, l'indemnité de transport est calculée au prorata temporis de leur temps de travail par rapport à un temps plein.	Sauf volonté expresse du salarié, la répartition du nombre de vacations et des amplitudes est fixée en fonction de la durée du travail, ainsi :			Durée hebdomadaire (d) :	Nombre de vacations :	Amplitude journalière maximale :	(d) < 16 h	2 au maximum	12 heures	(d) entre 16 h et 24 heures	2 au maximum	13 heures	(d) > 24 heures	3 au maximum	13 heures
Sauf volonté expresse du salarié, la répartition du nombre de vacations et des amplitudes est fixée en fonction de la durée du travail, ainsi :																	
Durée hebdomadaire (d) :	Nombre de vacations :	Amplitude journalière maximale :															
(d) < 16 h	2 au maximum	12 heures															
(d) entre 16 h et 24 heures	2 au maximum	13 heures															
(d) > 24 heures	3 au maximum	13 heures															

• La rémunération

Les heures complémentaires (HC)

	Nouvelles dispositions légales	A compter de l'entrée en vigueur de l'accord
Les heures complémentaires	Depuis le 1/01/2014, la majoration des heures complémentaires est de 10% jusqu'au 1/10e et de 25% jusqu'au 1/3.	→ Majoration : Chacune des HC accomplies dans la limite du 1/10ème de la durée du temps partiel prévue dans le contrat de travail donne lieu à une majoration de salaire de 11% et chacune des HC effectuées au-delà de ce 1/10ème et jusqu'au 1/3 de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25%. → Réévaluation de l'horaire de travail du salarié revue : - Rappel (art. 6.2.6 CCN) : en cas de recours continu pendant deux mois à plus de 10% d'HC par rapport à la durée contractuelle, la durée de travail est automatiquement augmentée du nombre d'HC effectuées en moyenne chaque mois. En application de la jurisprudence, cette règle sera applicable quel que soit le motif de recours aux HC (même en cas d'absence du salarié).

II. Le complément d'heures (CH)		
	La légalisation des avenants temporaires devenus des « compléments d'heures » dans le Code du travail	A compter de l'entrée en vigueur de l'accord
Le complément d'heures (ex avenants temporaires)	→ La loi prévoit la possibilité, par accord de branche étendu, d'augmenter temporairement, par avenant au contrat de travail, la durée du travail prévue au contrat ; → L'accord de branche étendu devra prévoir : • une majoration éventuelle du complément d'heures ; • le nombre maximal de compléments d'heures (CH) pouvant être conclus est de 8/an et par salarié (en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné) ; • les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures. <i>noter que les heures effectuées au-delà du CH sont des heures complémentaires majorées de 25% a minima.</i>	→ Majoration salariale : 10% des heures effectuées dans le cadre de l'avenant → Nombre de CH : illimité pour le cas de remplacement du salarié absent nommément désigné (sauf accroissement temporaire : limité à 8) ; → Modalités du CH : priorité donnée dans l'ordre chronologique de dépôt des demandes ; → Un CH peut être conclu, par avenant au contrat de travail, dès lors que la durée du travail de ce CH est supérieure à 1/10ème de la durée du travail inscrite au contrat de travail. <i>Le recours au CH légalisé et facilité par rapport aux ex avenants temporaires qui étaient possibles si > au 1/3.</i> → La nouvelle règle de « réévaluation de l'horaire de travail » : La durée initiale de travail du salarié sera augmentée d'un pourcentage de la <u>moyenne des heures effectuées dans le cadre des avenants au contrat de travail conclus pour surcroît d'activité</u> (à l'exclusion des avenants conclus pour remplacement d'un salarié absent). → Cette réévaluation s'effectuera <u>à la fin de l'année civile</u> dans les cas et suivant les modalités ci-dessous : - Pour 4 avenants minimum conclus pour une durée inférieure à 1 mois chacun : réévaluation de 5 % de

		la moyenne des heures effectuées dans le cadre de ces avenants pour surcroît d'activité ; - Pour 2 avenants minimum conclus pour une durée d'au moins 1 mois chacun : réévaluation de 10 % de la moyenne des heures effectuées dans le cadre de ces avenants pour surcroît d'activité. it : <table> <tr> <th>réévaluation du</th><th>nombre</th><th>évaluation de :</th></tr> <tr> <td>complément heures (d) conclu pour surcroît d'activité :</td><td>minimum avenants :</td><td></td></tr> <tr> <td>inférieure à 1 mois</td><td></td><td>5%</td></tr> <tr> <td>d'au moins 1 mois</td><td></td><td>10%</td></tr> <tr> <td></td><td></td><td></td></tr> </table> exemple : un salarié qui travaille 90 h/mois effectue dans l'année civile dans le cadre de 4 avenants pour surcroît d'activité d'une durée de 15 jours chacun, 10 heures dans le cadre de chaque avenant. la moyenne des heures effectuées dans le cadre de ces avenants sera de $10 \times 4 / 4$ soit 10h. la réévaluation à la fin de l'année civile sera de $10 \times 5\%$ soit 0,5H à ajouter à la durée contractuelle de 90h.	réévaluation du	nombre	évaluation de :	complément heures (d) conclu pour surcroît d'activité :	minimum avenants :		inférieure à 1 mois		5%	d'au moins 1 mois		10%			
réévaluation du	nombre	évaluation de :															
complément heures (d) conclu pour surcroît d'activité :	minimum avenants :																
inférieure à 1 mois		5%															
d'au moins 1 mois		10%															

- Les autres dispositions de l'avenant temps partiel

- La mise en place d'un comité paritaire de suivi des dispositions sur le temps partiel
- La traçabilité des formations suivies par le salarié transféré A7 (passeport professionnel)
- Faciliter l'accès au logement notamment pour les salariés à temps partiel (concertation à venir)

4 Situation de la branche « Commerce détail et gros à prédominance alimentaire »

Les conditions d'emploi de la branche sont régies par les dispositions de l'actuelle convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Dans cette annexe, cette branche est dénommée « branche de la grande distribution », par souci de concision et de simplicité.

4.1 Présentation de la branche

4.1.1 Effectifs et principales caractéristiques des salariés de la branche et des entreprises qui les emploient

Selon les derniers « portraits statistiques de branches » (PSB) de la DARES diffusés en juillet 2024, la branche de la grande distribution (repérée par le code IDCC 2216³¹⁰) regroupait 15 790 entreprises et 24 290 établissements en 2022³¹¹.

Parmi les employeurs de la branche, la part des petites et moyennes entreprises (entendues au sens où elles emploient moins de 250 salariés) y est légèrement moins élevée que pour l'ensemble des branches professionnelles gérées par le ministère du Travail - à savoir les conventions collectives relatives au secteur marchand non agricole - (97,7 % contre 99,3 % en 2021), avec une part des très petites entreprises (TPE, employant moins de 10 salariés) comparativement basse (59,3 % contre 81,9 %) et, à l'inverse, des parts de celles employant de 10 à 49 salariés et de celles employant de 50 à 249 salariés relativement élevées (15,0 % et 13,5 %, contre 5,4 % et 3,1 %).

La branche couvrait 755 500 salariés fin 2022³¹² et 638 1000 salariés en équivalent-temps plein (ETP) au cours de la même année³¹³, représentant respectivement 4,0 % et 3,9 % de l'ensemble des salariés couverts par des conventions collectives de branches du secteur marchand non agricole.

³¹⁰ Dans ses PSB, la DARES repère les salariés de cette branche dans la « Base Tous Salariés » (BTS) de l'Insee pour 2022 à partir du code IDCC 2216 associé à l'actuelle convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

³¹¹ Au sens où la convention collective de la grande distribution constituait la convention collective principale de ces entreprises et établissements, à savoir celle couvrant l'effectif le plus important de salariés employés par ceux-ci fin 2021. Dans le même temps, 16 240 entreprises et 24 800 établissements employaient au moins un salarié relevant de cette convention collective fin 2022.

³¹² Les données sur l'emploi des portraits de branche de la DARES concernent les salariés présents au 31 décembre, quelles que soient leurs caractéristiques (temps de travail, contrat, durée de travail sur le restant de l'année, etc.). Le calcul des effectifs au 31/12 repose sur la structuration en « postes » de la « Base Tous salariés » de l'Insee. Un salarié est compté plusieurs fois s'il occupe plusieurs postes simultanément au 31 décembre, c'est-à-dire s'il travaille pour plusieurs établissements employeurs à cette date.

³¹³ Pour le calcul des EQTP, un agent travaillant à temps plein toute l'année compte pour 1, tandis que les autres comptent au prorata de leur quotité de travail par rapport à un temps complet, ainsi que de leur durée de poste sur l'année.

La population des salariés employés dans la branche compte un peu plus de femmes que d'hommes, une proportion importante de jeunes et une part comparativement faible de travailleurs âgés (tableau 22). La branche est caractérisée aussi par une part relativement importante de salariés employés par des entreprises de grande taille (53,2 %, contre 37,4 % pour l'ensemble des branches du secteur marchand non agricole).

Tableau 22 : Principales caractéristiques des salariés de la branche du commerce détail et gros à prédominance alimentaire en 2022, en % des salariés présents au 31 décembre 2022

	Branche IDCC 2216	Ensemble des conventions collectives de branche
Répartition par sexe		
Femme	56,4	45,3
Homme	43,6	54,7
Répartition par âge		
29 ans ou moins	35,1	24,8
30-49 ans	41,2	47,3
50 ans ou plus	23,7	27,9
dont 55 ans ou plus	12,8	16,2
dont 60 ans ou plus	3,4	5,7
Répartition par CSP		
Cadre	7,2	21,0
Profession intermédiaire	8,9	20,1
Employé	72,9	31,6
Ouvrier	11,0	27,4
Répartition par taille d'entreprise		
1 à 9 salariés	3,8	20,6
10 à 19 salariés	3,1	9,6
20 à 49 salariés	11,1	13,0
50 à 99 salariés	11,6	8,4
100 à 249 salariés	17,2	10,9
250 à 499 salariés	11,5	7,9
500 salariés ou plus	41,8	29,5

Source : DARES, *Portraits statistiques de branches* (juillet 2024)

Fin 2022, 86,2 % des salariés de la branche travaillaient dans des entreprises relevant des quatre sous-secteurs d'activité économique suivants³¹⁴ : « Hypermarchés » (4711F, 48,5 % des salariés), « Supermarchés » (4711D, 30,2 %), « Commerce de gros (commerce interentreprises) alimentaire non spécialisé » (4639B, 5,5 %) et « Centrales d'achat (4617A, 2,1 %) »³¹⁵.

4.1.2 Conditions d'emploi et de rémunération des salariés de la branche

La branche de la grande distribution est caractérisée par une part des salariés employés à temps partiel relativement élevée : 28,3 % des salariés employés fin 2022, contre 19,9 % pour les branches professionnelles non agricoles prises dans leur ensemble (tableau 23)³¹⁶.

³¹⁴ Selon le 5^{ème} niveau de la nomenclature d'activités française (NAF en 732 sous-classes).

³¹⁵ Dans le même temps, les salariés relevant de cette branche représentaient respectivement 99,5 %, 87,8 %, 70,7 % et 85,0 % des salariés de ces quatre sous-secteurs fin 2022.

³¹⁶ Ces chiffres se réfèrent à la part des postes occupés fin décembre 2022 qui sont à temps partiel. Un salarié peut être compté plusieurs fois s'il occupe plusieurs postes simultanément au 31 décembre, c'est-à-dire s'il travaille pour plusieurs établissements employeurs à cette date. Ces chiffres diffèrent des indicateurs de

Cette part est comparativement élevée pour les femmes comme les hommes. Elle est comparativement très élevée pour les jeunes et un peu plus élevée que la moyenne de l'ensemble des secteurs pour les adultes d'âge intermédiaire. Par grandes catégories socio-professionnelles, la part des salariés employés à temps partiel est comparativement élevée uniquement pour les employés. Élevée dans les TPE, la part des emplois à temps partiel dans la branche demeure élevée dans les entreprises de grande taille, contrairement à la situation de l'ensemble des branches du secteur marchand non agricole.

Tableau 23 : Part des emplois à temps partiel dans la branche du commerce détail et gros à prédominance alimentaire en 2022, en % des salariés présents au 31 décembre 2022

	Branche IDCC 2216	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	28,3	19,9
Sexe		
Femme	36,8	29,2
Homme	17,3	12,2
Age		
29 ans ou moins	38,9	17,3
30-49 ans	20,7	17,6
50 ans ou plus	25,9	26,1
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadre	11,4	14,4
Profession intermédiaire	6,0	15,4
Employé	36,0	29,2
Ouvrier	6,7	16,7
Taille d'entreprise		
1 à 9 salariés	32,7	29,2
10 à 19 salariés	24,3	18,6
20 à 49 salariés	33,3	19,4
50 à 99 salariés	32,3	19,7
100 à 249 salariés	26,2	16,1
250 à 499 salariés	22,6	16,0
500 salariés ou plus	28,3	16,5

Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

La part des salariés employés en CDD dans la branche de la grande distribution est un peu plus élevée qu'en moyenne : 9,3 % des salariés employés fin 2022, contre 8,0 % pour l'ensemble des branches professionnelles (tableau 24). Par classes d'âge, la part des emplois en CDD apparaît plus élevée pour les jeunes et à l'inverse plus basse pour les seniors : 17,8 % pour les jeunes de moins de 30 ans et 3,3 % pour les 50 ans et plus employés fin 2022 (contre 14,3 % et 5,0 % respectivement pour l'ensemble des branches). La part des emplois en CDD dans la branche est plus basse pour les entreprises de grande taille.

référence en matière de temps partiel qui s'appuie sur les résultats de l'enquête Emploi de l'Insee et sur un questionnaire des personnes relatif à leur emploi principal.

Tableau 24 : Part des emplois en CDD dans la branche du commerce détail et gros à prédominance alimentaire en 2022, en % des salariés présents au 31 décembre 2022

	Branche IDCC 2216	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	9,3	8,0
Sexe		
Femme	10,0	9,5
Homme	8,3	6,7
Age		
29 ans ou moins	17,8	14,3
30-49 ans	5,5	6,4
50 ans ou plus	3,3	5,0
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadre	0,6	3,2
Profession intermédiaire	1,2	6,6
Employé	11,8	11,9
Ouvrier	4,8	8,1
Taille d'entreprise		
1 à 9 salariés	10,9	9,5
10 à 19 salariés	11,7	9,0
20 à 49 salariés	11,1	8,3
50 à 99 salariés	12,4	8,9
100 à 249 salariés	13,4	8,4
250 à 499 salariés	12,2	8,0
500 salariés ou plus	5,1	6,0

Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

La branche de la grande distribution se distingue également par des niveaux de salaire comparativement bas, ce qui s'explique en partie au moins par les caractéristiques socio-démographiques des personnes employés (notamment par la prépondérance des employés).

- Le salaire mensuel net moyen d'un équivalent à temps plein (ETP) dans la branche s'établissait à 2 020 € en 2022, contre 2 670 € dans les branches professionnelles du secteur marchand non agricole (tableau 25)³¹⁷ ;
- La part des salariés de la branche avec un salaire horaire moyen inférieur à 1,05 SMIC s'élevait à 3,9 % en 2022, contre 4,9 % pour l'ensemble des branches. La même année, un peu plus d'un quart des salariés de la branche (26,9 %) percevait un salaire inférieur à 1,2 SMIC, contre un sur six seulement (16,6 %) pour l'ensemble des branches (tableau 26)³¹⁸.

³¹⁷ Les données sur les salaires des « portraits statistiques de branches » de la DARES portent sur les salariés employés au cours de l'année et excluent les apprentis, les stagiaires et les titulaires d'emplois aidés. Les indicateurs de salaire en équivalent temps plein (EQTP) intègrent l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou non (salaire de base, rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, primes et indemnités, sommes directement versées au titre de la participation ou de l'intéressement). L'indicateur de salaire en EQTP correspond au salaire qu'un individu perçoit ou aurait perçu en travaillant à temps complet et toute l'année. Voir les notes du tableau 25.

³¹⁸ Ces chiffres ont été notablement affectés par les fortes revalorisations récentes du SMIC : +13,7 % entre le 31 décembre 2020 et le 1^{er} janvier 2024, dont +8,0 % entre la fin 2020 et le 1^{er} août 2022.

Tableau 25 : Salaire mensuel net moyen des salariés en équivalent-temps plein de la branche du commerce détail et gros à prédominance alimentaire en 2022, en euros

	Branche IDCC 2216	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	2 020	2 670
Femmes	1 880	2 420
Hommes	2 200	2 860
29 ans ou moins	1 710	2 010
30-49 ans	2 080	2 710
50 ans ou plus	2 270	3 060
Cadre	4 320	4 520
Profession intermédiaire	2 390	2 600
Employé	1 700	1 880
Ouvrier	1 940	1 980
Entreprise de 1 à 9 salariés	2 100	2 200
Entreprise de 10 à 19 salariés	2 070	2 420
Entreprise de 20 à 49 salariés	1 840	2 530
Entreprise de 50 à 99 salariés	1 830	2 650
Entreprise de 100 à 249 salariés	1 930	2 790
Entreprise de 250 à 499 salariés	2 070	2 880
Entreprise de 500 salariés ou plus	2 140	3 020

Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

Notes : le salaire en équivalent temps plein (ETP) correspond au salaire qu'un individu perçoit ou aurait perçu en travaillant à temps complet et toute l'année ; les données portent sur les salariés employés en 2022 et excluent les apprentis, les stagiaires et les titulaires d'emplois aidés ; chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet ; le salaire est net de cotisations sociales et de CSG-CRD ; il intègre l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou non (salaire de base, rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, primes et indemnités, sommes directement versées au titre de la participation ou de l'intéressement), mais ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur les plans d'épargne entreprise, ni l'abondement éventuel de l'employeur à ces plans ;

Tableau 26 : Salaire mensuel net moyen des salariés en équivalent-temps plein de la branche du commerce détail et gros à prédominance alimentaire en 2022, en euros

	Branche IDCC 2216	Ensemble des conventions collectives de branche
Moins de 1,05 Smic	3,9	4,9
Entre 1,05 et 1,1 Smic	4,5	3,5
Entre 1,1 et 1,2 Smic	18,5	8,2
Entre 1,2 et 1,3 Smic	18,7	8,6
Entre 1,3 et 1,4 Smic	14,1	8,1
Entre 1,4 et 1,5 Smic	9,6	7,4
Entre 1,5 et 1,6 Smic	6,8	6,8
Entre 1,6 et 2 Smic	11,8	19,6
Entre 2 et 3 Smic	8,1	20,5
Entre 3 et 4 Smic	2,2	6,6
Entre 4 et 5 Smic	0,8	2,6
Supérieur à 5 Smic	1,0	3,2
Ensemble	100,0	100,0

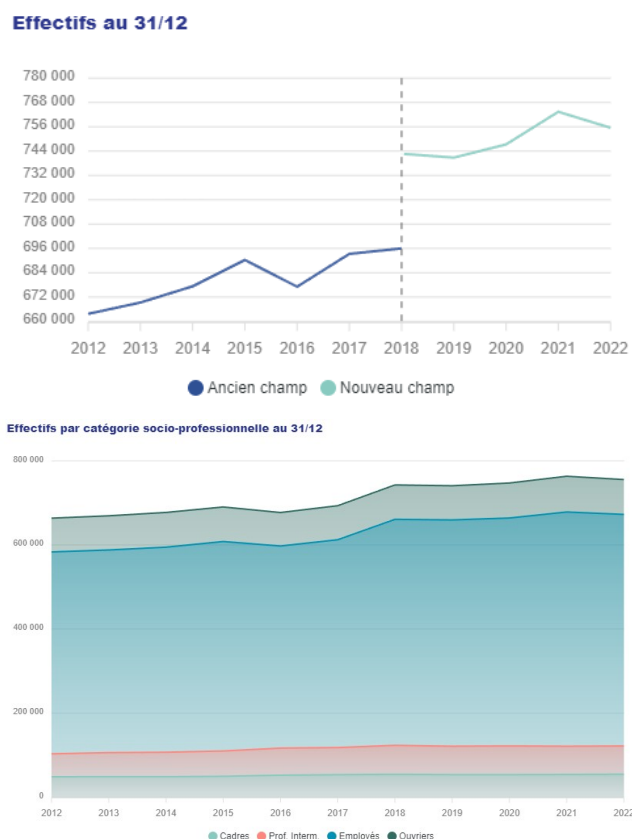
Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

Notes : voir les notes du tableau 25 ; chaque salaire mensuel net est rapporté à la valeur moyenne d'un Smic mensuel net puis compté au prorata de la durée de présence correspondante sur l'année ;

4.1.3 Evolution récente (2012-2022) des effectifs et des conditions d'emploi des salariés de la branche

Les PSB de la DARES font apparaître que les effectifs de salariés de la branche de la grande distribution ont augmenté au cours des années récentes, de la fin 2018 à la fin 2022, à la suite semble-t-il d'une tendance à la hausse enregistrée de 2012 à 2017³¹⁹.

Graphique 12 : Evolution récente des effectifs de salariés de la branche du commerce détail et gros à prédominance alimentaire, ensemble et par catégories socioprofessionnelles, 2012-2022



Source : DARES, *Portraits statistiques de branches* (juillet 2024)

Notes : Le champ des indicateurs d'effectifs de salariés des PSB de la DARES a évolué ; depuis 2018, tous les postes présents dans la « Base Tous Salariés » de l'Insee sont inclus ; jusqu'en 2017, le champ retenu excluait les postes à faible volume de travail (postes dits « annexes ») ; les données des PSB font ainsi apparaître une rupture statistique entre 2017 et 2018 ;

La part des salariés de la branche à temps partiel a reflué quelque peu de la fin 2018 à la fin 2022, pour les femmes uniquement, pour les trois grandes classes d'âge (18 à 29 ans, 30 à 49 ans, 50 ans et plus) et principalement pour les employés (graphique 12), après une certaine stabilité de 2012 à 2017³²⁰.

³¹⁹ Le changement de champ des indicateurs d'effectifs de salariés retenus dans les PSB de la DARES, avec l'inclusion de tous les postes y compris ceux à faible volume de travail à compter de 2018 complique l'analyse des évolutions constatées sur l'ensemble de la période 2012 à 2021 (Cf. les notes du graphique 12).

³²⁰ Sur un champ il est vrai différent (Cf. la note précédente et celles du graphique 12).

Graphique 13 : Evolution récente de la part des salariés à temps partiel de la branche du commerce détail et gros à prédominance alimentaire, selon le genre, l'âge et la catégorie socio-professionnelle, 2012-2022



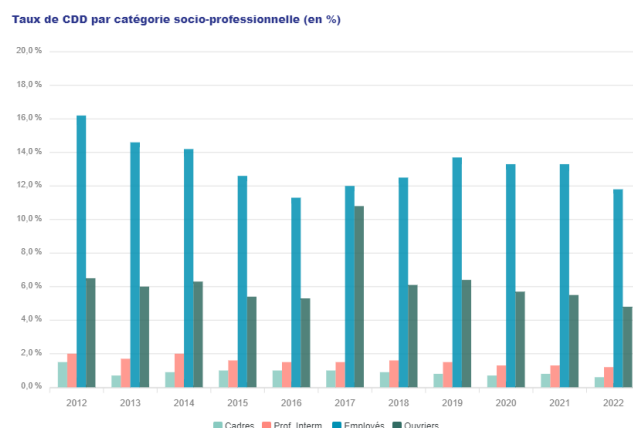
Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

Notes : Voir les notes du graphique 12 relatives au changement du champ des indicateurs intervenu en 2018 ;

La part des salariés de la branche employés en CDD a reflué de la fin 2018 à la fin 2022 pour l'ensemble des grandes catégories socioprofessionnelles à la suite semble-t-il de fluctuations au cours des années précédentes³²¹.

³²¹ Enregistrées à nouveau sur un champ différent (Cf. la note précédente et celles du graphique 12).

Graphique 14 : Evolution récente de la part des salariés en CDD dans la branche du commerce détail et gros à prédominance alimentaire selon la catégorie socio-professionnelle, 2012-2022



Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

Notes : Voir les notes du graphique 12 relatives au changement du champ des indicateurs intervenu en 2018 ;

4.1.4 Les professions les plus représentées dans la branche

Les employés de commerce - « employés de libre service du commerce et magasiniers » selon la dénomination de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics (PCS-ESE) de l'Insee - constituent la profession ou catégorie socioprofessionnelle la plus représentée dans la branche : ils représentaient 44,7 % des salariés de la branche employés fin 2022 et 43,1 % des salariés en équivalent-temps plein (ETP) au cours de la même année (tableau 27). Les « caissiers de magasin » représentaient pour leur part 14,9 % des salariés employés et 13,0 % des salariés en ETP. Le salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein (ETP) des employés de commerce s'est établi à 1 680 € en 2022, leur salaire médian s'établissant pour sa part à 1 620 € la même année (la moitié des employés de commerce ont perçu une rémunération supérieure ou égale à ce seuil, une moitié percevant une rémunération inférieure). Le salaire moyen et le salaire médian des caissiers se sont établis respectivement à 1 640 € et 1 600 € la même année.

Tableau 27 : Effectifs de salariés et salaire moyen et médian des 10 professions et catégories socioprofessionnelles les plus représentées dans la branche du commerce détail et gros à prédominance alimentaire en 2022

	Nombre de salariés au 31/12	Part des salariés au 31/12, en %	Nombre de salariés en ETP	Part des salariés en ETP, en %	Salaire mensuel net moyen en ETP, en €	Salaire mensuel net médian en ETP, en €
Employés de libre service du commerce et magasiniers	337 450	44,7	275 260	43,1	1 680	1 620
Caissiers de magasin	112 720	14,9	82 820	13,0	1 640	1 600
Vendeurs en alimentation	40 090	5,3	34 130	5,3	1 740	1 700
Maîtrise de l'exploitation des magasins de vente	33 360	4,4	32 570	5,1	2 300	2 240
Cadres de l'exploitation des magasins de vente du commerce de détail	24 500	3,2	24 160	3,8	4 050	3 470
Magasiniers qualifiés	22 630	3,0	19 740	3,1	1 990	1 920
Autres vendeurs non spécialisés	19 060	2,5	16 240	2,5	1 770	1 670
Bouchers (sauf industrie de la viande)	12 520	1,7	11 770	1,8	1 970	1 890
Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	12 520	1,7	10 830	1,7	1 870	1 830
Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	7 050	0,9	6 540	1,0	1 990	1 940
Ensemble	755 500	100,0	638 100	100,0	2 020	...

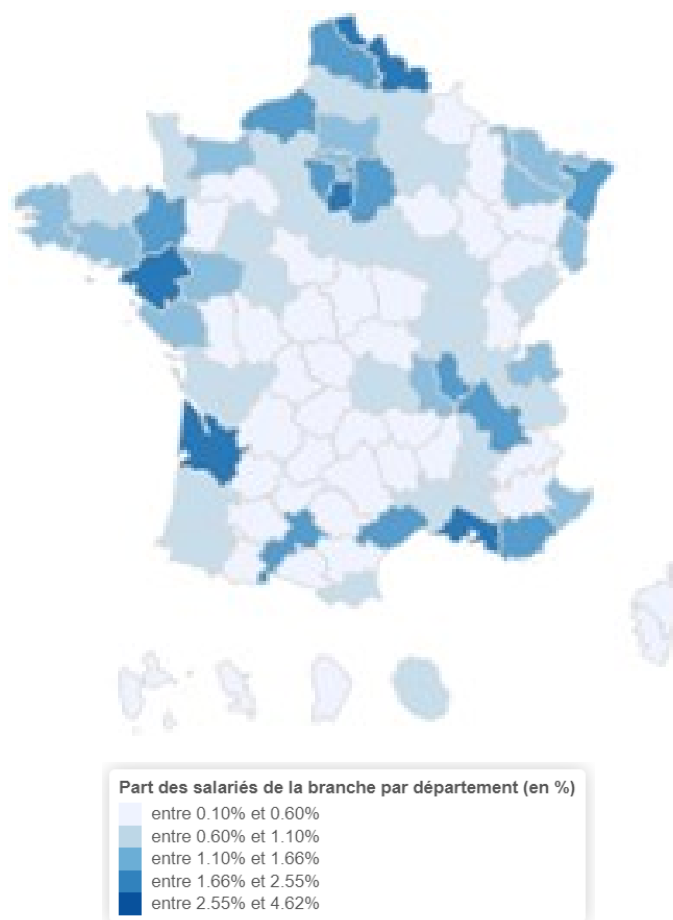
Source : DARES, *Portraits statistiques de branches (juillet 2024)*, calculs mission

Notes : les professions et catégories socioprofessionnelles sont repérées selon la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics (PCS-ESE) ; Voir les notes du graphique 1 relatives au changement du champ des indicateurs intervenu en 2018 ; voir les notes du tableau 25 pour les indicateurs de salaires ;

4.1.5 Répartition territoriale des salariés de la branche

Les salariés de la branche de la grande distribution se concentrent dans une certaine mesure dans les départements d'Ile de France, du Nord, du Sud, de la vallée du Rhône et de la façade Ouest, en lien pour partie avec la taille des populations (carte 10). Les départements du Nord, des Bouches-du-Rhône, de l'Essonne, de Loire-Atlantique et de la Gironde sont les départements où ils sont les plus nombreux (4,62 %, 2,90 %, 2,90 %, 2,84 % et 2,69 % des salariés de la branche fin décembre 2022).

Carte 10 : Répartition des salariés de la branche du commerce détail et gros à prédominance alimentaire fin 2022, par département



Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

4.2 Éléments d'information et d'analyse complémentaires sur l'emploi à temps partiel et les conditions d'emploi des salariés à temps partiel dans la branche

4.2.1 Éléments complémentaires établis par la DARES, l'Insee et le pôle data de l'IGAS

4.2.2 Statistiques complémentaires établies par la DARES et l'Insee à partir de l'enquête Emploi de l'Insee

La mission a pu obtenir de la DARES et de l'Insee des exploitations statistiques de l'enquête Emploi permettant d'apprécier la situation de la branche en 2023 et quelques éléments d'évolution dans le temps sur les années récentes³²².

Ces exploitations statistiques sont présentées dans la partie 6.1 de l'annexe 1 sur les données et études statistiques sur l'emploi à temps partiel.

Les données produites par la DARES font ressortir les principaux points suivants :

- En 2023, 23,5 % des salariés employés dans la branche (hors contrats d'apprentissage) étaient à temps partiel dans leur emploi principal, contre 17,4 % dans l'ensemble des secteurs. Les femmes constituent une très grande partie d'entre eux (81,5 %, contre 77,9 % pour l'ensemble des secteurs).
- La branche de la grande distribution se distingue par une part élevée de jeunes parmi ses salariés à temps partiel : 40,1 % de ses salariés à temps partiel sont des jeunes de 15 à 24 ans, contre 12,7 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel tous secteurs confondus. Elle emploie en outre une part comparativement élevée de salariés titulaires du baccalauréat ou d'un niveau équivalent : 42,6 %, contre 23,1 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel tous secteurs confondus. Ces caractéristiques tiennent pour partie à la forte présence d'étudiants de moins de 25 ans n'ayant pas encore achevé leurs études supérieures.
- La branche se distingue par une part comparativement élevée de temps partiels très courts (33,0 % des salariés font moins d'un mi-temps, contre 24,2 % dans l'ensemble des secteurs) et par une part comparativement élevée aussi de temps partiels très longs (18,1 % font plus de 80 % d'un plein temps, contre 11,5 % dans l'ensemble des secteurs).

³²² Ces exploitations s'appuient sur une approche de la branche en termes de secteurs d'activité qui couvre les secteurs suivants selon le 5^{ème} niveau de la nomenclature d'activité NAF rév 2 :

- 4711F Hypermarchés ;
- 4711D Supermarchés ;
- 4639B Commerce de gros (commerce interentreprises) alimentaire non spécialisé ;
- 4617A Centrales d'achat ;

Selon les données de la DARES, fin décembre 2022, les postes occupés par des salariés couverts par cette branche se situaient à 86,2 % dans des établissements dont l'activité principale s'inscrit dans ces secteurs et les emplois salariés occupés dans ces quatre secteurs l'étaient pour l'essentiel par des salariés relevant de la branche.

- Deux principales modalités d'organisation du temps partiel coexistent dans la branche : des temps partiels courts, de moins de 24 heures, sur moins de 5 jours (39,6 % des salariés à temps partiel de la branche en 2023, contre 31,2 % dans l'ensemble des secteurs), d'une part ; et, surtout, des temps partiels longs, de plus de 24 heures, sur 5 jours et plus (41,9 % des salariés à temps partiel de la branche, contre 27,3 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel).
- Les salariés à temps partiel de cette branche sont aussi fréquemment à temps partiel contraint que la moyenne : en 2023, 25,4 % déclarent être à temps partiel principalement faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet (contre 24,4 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel tous secteurs confondus). En revanche, ils sont un peu moins souvent en sous-emploi (21,2 %, contre 24,7 %).
- Les salariés à temps partiel de la branche occupent rarement plusieurs emplois (4,9 %, contre 13,7 % des salariés à temps partiel pour l'ensemble des secteurs).
- S'agissant de leur durée du travail, les salariés de la branche indiquent travailler en moyenne 21,8 heures par semaine dans leur emploi principal (contre 22,7 heures pour l'ensemble des salariés à temps partiel). Ceux qui indiquent occuper plusieurs emplois travaillent en moyenne 33,9 heures en prenant en compte leurs différents emplois.
- Les salariés à temps partiel de la branche sont employés le plus souvent en CDI : 85,8 % en 2023, contre 79,0 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel.
- S'agissant des horaires de travail, une très grande majorité de salariés à temps partiel de la branche travaillent habituellement le samedi et une part conséquente le dimanche. La branche se distingue par une très forte irrégularité des horaires : 49,3 % des salariés déclarent avoir des horaires variables d'une semaine à l'autre en 2023, contre 24,6 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel.
- Enfin, selon leurs déclarations, les salariés à temps partiel de la branche ont perçu un salaire mensuel moyen dans leur emploi principal de 948 euros en 2023 (contre 1 217 euros pour l'ensemble des salariés à temps partiel). Leur salaire mensuel médian s'est établi à 1 000 euros la même année. Un quart d'entre eux ont déclaré avoir perçu un salaire mensuel dans leur emploi principal supérieur à 1 200 euros, alors qu'un autre quart a perçu moins de 628 euros.

Les données produites par l'Insee montrent pour leur part un recul conséquent du sous-emploi à temps partiel dans la branche : la part des personnes à temps partiel en sous-emploi dans l'ensemble des personnes en emploi s'est réduite de 10,4 % en moyenne en 2014-2015 à 5,8 % en moyenne 2022-2023, soit un recul un peu plus marqué que celui observé pour l'ensemble des secteurs (4,4 % en moyenne en 2022-2023, contre 7,2 % en moyenne en 2014-2015).

4.2.3 Éléments d'analyse complémentaires établies par le pôle data de l'IGAS ç partir de la « Base Tous Salariés » de l'Insee

Le pôle data de l'IGAS a produit, à la demande de la mission, des exploitations complémentaires sur les emplois à temps partiel de la branche à partir de la « Base tous Salariés » de l'Insee qui est issue de la DSN pour le secteur privé.

Ces exploitations ont porté notamment sur la durée hebdomadaire moyenne des postes occupés dans la branche et la durée annuelle (sur l'année) de ces postes (sur l'année 2022), d'une part, ainsi que sur la durée hebdomadaire moyenne de travail et la durée annuelle de travail dans la branche des salariés ayant occupé au moins un poste à temps partiel dans la branche (après prise en compte de l'ensemble des postes à temps partiel occupés par les salariés dans la branche. Les exploitations ont été réalisées sur les emplois « ordinaires » à savoir l'ensemble des postes occupés, hors les emplois aidés et hors ceux occupés par des apprentis et des stagiaires, ainsi qu'en excluant les postes de moins d'une durée inférieure à sept jours.

Selon les données produites :

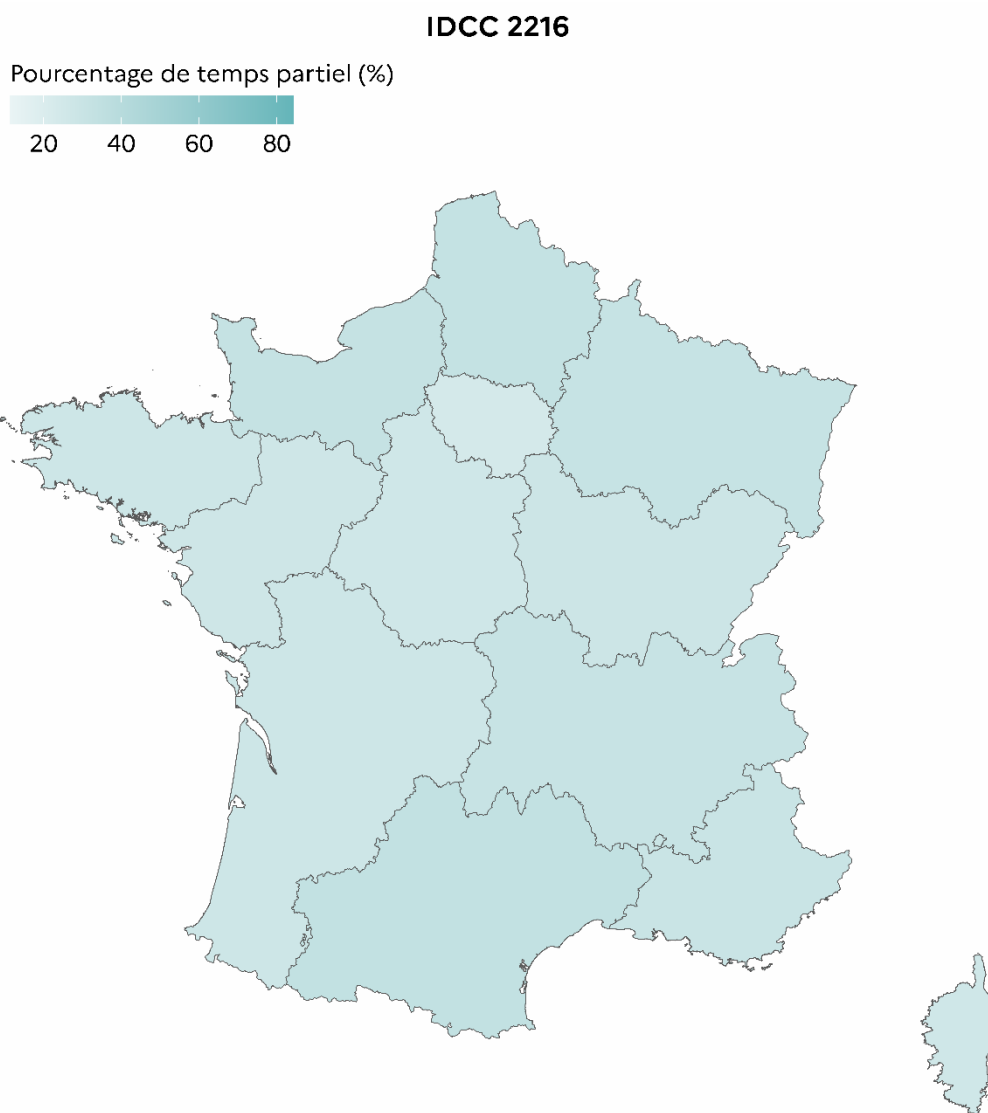
- La valeur médiane de la durée hebdomadaire moyenne de travail des postes à temps partiel occupés dans la branche en 2022 s'est établie à 26,1 heures - une moitié des postes ont eu une durée inférieure (resp. supérieure) à ce seuil - contre 20,1 heures pour les emplois à temps partiel de l'ensemble des branches gérées par le ministère du Travail. Pour un quart des postes, la durée moyenne hebdomadaire était supérieure à 31,0 heures, tandis que pour un autre quart elle était inférieure à 16,1 heures.
- La valeur médiane de la durée annuelle de travail (sur l'année 2022) des postes à temps partiel occupés dans la branche en 2022 s'est établie à 404 heures, contre 368 heures pour les postes à temps partiel de l'ensemble des branches
- La valeur médiane de la durée hebdomadaire moyenne de travail des salariés à temps partiel de la branche (à savoir ceux qui ont occupé au moins un emploi dans la branche dans l'année) s'est élevée à 26,6 heures en 2022, après prise en compte de l'ensemble des postes à temps partiel qu'ils ont pu occuper dans la branche (24,0 heures sur l'ensemble des branches). 5,2 % des salariés de la branche ont occupé plusieurs emplois à temps partiel dans celle-ci au cours de l'année 2022 (contre 15,8 % des salariés dans l'ensemble des branches) : 4,7 % en ont occupé deux et 0,4 % en ont occupé trois.
- La valeur médiane de la durée annuelle de travail (sur l'année 2022) des salariés à temps partiel de la branche s'est élevée à 445 heures en 2022, après prise en compte de l'ensemble des postes à temps partiel qu'ils ont occupé dans la branche (534 heures sur l'ensemble des branches).

Les exploitations du pôle data de l'IGAS ont par ailleurs porté sur les variations territoriales du recours au temps partiel dans la branche.

Les données produites font apparaître des variations notables de ce recours selon les régions et nettement plus marquées encore selon les départements (carte 11 et 12) :

- Pour les régions de métropole, la part des postes correspondant à des emplois ordinaires - à savoir hors emplois aidés et hors les postes occupés les apprentis et les stagiaires - s'est élevée de 24,1 % en Ile-de-France et 26,5 % en Corse jusqu'à 32,7 % dans les Hauts-de-France et 33,9 % en Occitanie fin décembre 2022, pour une moyenne nationale à 29,2 %.
- Pour les départements de métropole, cette part des emplois à temps partiel était à ses niveaux les plus bas en Charente (18,4 % fin décembre 2022), dans l'Essonne (18,5 %) et l'Yonne (19,3 %) et elle atteignait ses niveaux les plus élevés dans les Ardennes (44,4 %), la Haute-Marne (49,3 %) et en Haute-Loire (52,5 %).

Carte 11 : Part du temps partiel dans l'ensemble des emplois salariés de la branche du commerce détail et gros à prédominance alimentaire, hors apprentis, emplois aidés et stagiaires, selon les régions au 31 décembre 2022

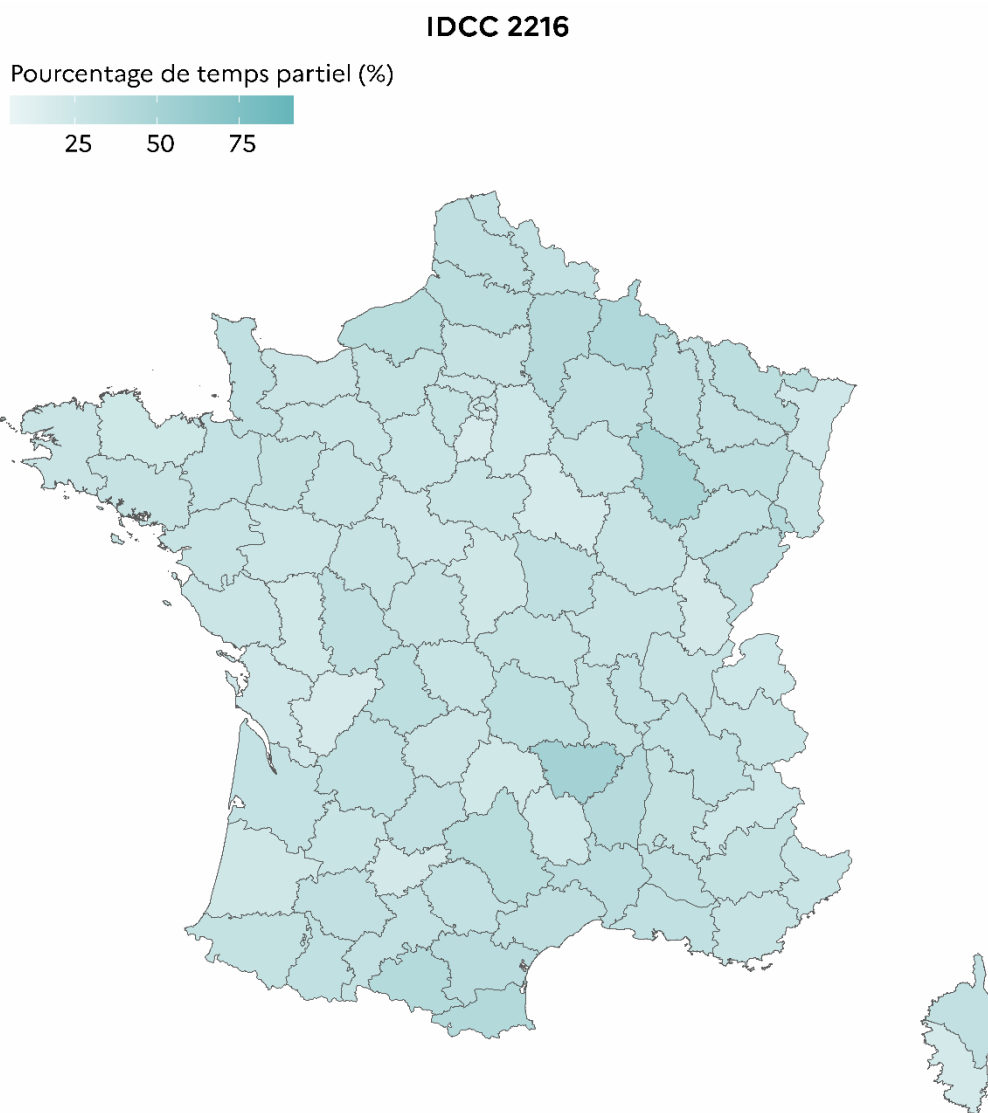


Source : Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS

Champ : branche du commerce détail et gros à prédominance alimentaire ; la situation géographique se réfère à la commune d'implantation de l'établissement employeur

Notes : les données sont issues du fichier « Postes » de la BTS pour 2022 produite par l'Insee, à partir principalement de l'exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) ; les données portent sur l'ensemble des activités hors les services des ménages en tant qu'employeurs et les services extraterritoriaux (divisions 97, 98 et 99 de la nomenclature NAF rév. 2), ainsi que sur l'ensemble des catégories juridiques d'employeurs hors ceux soumis au droit administratif ; les données d'emploi concernent uniquement les emplois dits « ordinaires » (les postes d'apprentis, d'emplois aidés et stagiaires étant exclus) ; les données sur l'emploi au 31/12 correspondent ici au nombre de « postes » occupés dans l'ensemble des branches au 31 décembre ou éventuellement la dernière semaine de décembre ; conformément à l'approche de la DARES, les postes à temps partiel sont définis ici comme ceux qui sont indiqués à temps partiel dans la base ou comme « non concernés » par les définitions strictes du temps complet et du temps partiel ; la part des postes à temps partiel pour les emplois dits « ordinaires » dans l'ensemble des postes de la branche est estimée à 29,2 % fin 2022

Carte 12 : Part du temps partiel dans l'ensemble des emplois salariés de la branche du commerce détail et gros à prédominance alimentaire, hors apprentis, emplois aidés et stagiaires, selon les départements au 31 décembre 2022



Source : *Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS*

Champ : branche du commerce détail et gros à prédominance alimentaire ; la situation géographique se réfère à la commune d'implantation de l'établissement employeur

Notes : voir les notes du graphique précédent ; la part des postes à temps partiel pour les emplois dits « ordinaires » dans l'ensemble des postes de la branche est estimée à 29,2 % fin 2022

4.3 Les caractéristiques du secteur et les raisons du recours au temps partiel des entreprises de la branche de la grande distribution

Selon la Fédération du commerce et de la distribution (FCD, Cf. la partie 4 infra), la grande distribution se compose de quatre principaux formats³²³ :

- Les hypermarchés :
 - Ils possèdent une surface de vente en libre-service entre 2 500 et 20 000 m², et un assortiment comptant de 25 000 à 40 000 références, dont 3 000 à 5 000 références de produits alimentaires et 20 000 à 35 000 références de produits non-alimentaire. Ils réalisent plus des deux-tiers du chiffre d'affaires en alimentation générale.
- Les supermarchés :
 - Ils possèdent une surface de vente en libre-service entre 400 et 2 500 m², et un assortiment comptant de 3 000 à 5 000 références, dont 500 à 1 500 références de produits non alimentaires. Plus des deux-tiers du chiffre d'affaires sont réalisés en alimentation générale.
- Les supermarchés à dominante marques propres (ex maxi discomptes) :
 - Ils possèdent une surface de vente en libre-service entre 300 et 2 500 m². Ils ont un assortiment réduit : moins de 2 000 références en moyenne.
- Les « drive ».

S'y ajoute : les supérettes (magasins de détail non spécialisés à prédominance alimentaire ; ils possèdent une surface de vente comprise entre 120 et 400 m²) ; le commerce de gros (grossistes, dont le cash and carry), les entrepôts de logistique, les sièges sociaux et les centrales d'achat.

Selon la FCD, en 2023, on dénombrait 2 300 hypermarchés, 5 875 supermarchés, 3 435 supermarchés à dominante marques propres (ex maxidiscomptes), près de 6 200 drives, environ 20 000 magasins de proximité, plus de 30 000 points de vente.

Une étude de l'Insee de 2023³²⁴ fait ressortir les principaux points suivants :

- Une grande partie des magasins du commerce de détail alimentaire est organisée en réseaux d'enseigne telles que les marques E. Leclerc, Intermarché, Carrefour. Cette organisation leur permet de bénéficier d'économies d'échelle multiples telles que l'accès à des centrales d'achat dédiées, la notoriété du réseau d'enseigne, le savoir-faire des autres membres du réseau, etc.

³²³ Voir également le portail Horizon-Commerce (. Ce portail est issu d'un partenariat entre le ministère en charge du Travail et de l'Emploi, la Fédération du commerce et de la Distribution, et les organisations syndicales CFDT, CFTC, FGTA-FO et CFE-CGC Agro, dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences et de la signature au sein de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire d'un Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC).

³²⁴ Léon Ipdjian, « 30 000 magasins alimentaires sous réseaux d'enseigne couvrent tous les bassins de vie », Insee Focus, N°305, juillet 2023.

- Avec environ 360 enseignes et 30 000 points de vente en 2020, les réseaux d'enseigne réalisent 80 % du chiffre d'affaires du commerce de détail alimentaire en France métropolitaine.
- Le taux de pénétration des réseaux varie selon le secteur de l'alimentaire. Les réseaux d'enseigne réalisent 97 % de l'activité des grandes surfaces alimentaires non spécialisées (hypermarchés, supermarchés et magasins multi-commerces). Elles ne réalisent à l'inverse que 52 % du chiffre d'affaires des petites surfaces alimentaires non spécialisées et seulement 18 % de l'activité de l'alimentaire spécialisé et d'artisanat commercial.
- En France métropolitaine, 46 % des magasins appartenant à un réseau d'enseigne sont des succursales de la tête de réseau ou de l'une des filiales du groupe. Les adhérents non succursalistes restent indépendants juridiquement et financièrement dans des relations de franchise ou de concession de licence par exemple.
- Parmi les réseaux d'enseigne, 24 % ont plus de 100 magasins (grands réseaux). Les magasins de ces grands réseaux se composent à 43 % de succursales. 46 % des réseaux d'enseigne ont de 7 à 20 magasins adhérents (petits réseaux). Les petits réseaux d'enseigne sont souvent succursalistes (78 %). Ils sont constitués à 75 % de réseaux d'enseigne de magasins spécialisés ou d'artisanat commercial.
- Les enseignes de hard discount font exception : leurs réseaux de plus de 100 magasins sont composés à 90 % de succursales. Cela s'explique par leur origine germanique : dans le commerce de détail, le concept de franchise et de groupement est particulièrement développé en France par rapport à l'Allemagne

Les partenaires sociaux de la branche ont attiré en outre l'attention de la mission sur les points suivants :

- Les différences de situation parmi les magasins sous réseaux d'enseigne entre ceux qui ont un statut de succursale de succursale de la tête de réseau ou d'une filiale du groupe, d'une part ; et ceux qui sont indépendants juridiquement et financièrement, avec une relation de franchise ou de concession de licence. Le second modèle d'organisation se serait développé nettement au cours des années récentes, au détriment du premier modèle
- la forte présence de jeunes salariés dans la branche (Cf. la partie 1.1 *supra*), avec notamment une forte présence d'étudiants contraints de travailler à côté de leurs études.

Parmi les métiers de la branche, la mission relève la prépondérance des employés de libre service du commerce et magasiniers (44,7 % des salariés de la branche employés fin 2022, Cf. la partie 1.5 *supra*) et des caissiers de magasins (14,9 %).

Selon la convention collective et les entretiens de la mission, le développement des emplois à temps partiel dans la branche tient principalement à la nécessité d'accueillir, de servir et procéder à l'encaissement simultanément des clients alors que les magasins sont soumis à des variations

très importantes de fréquentation entre les jours de la semaine, voire du mois, ainsi qu'entre les moments de la journée³²⁵.

4.4 Le dialogue social et les stipulations de la convention collective de branche sur le travail à temps partiel

4.4.1 Le dialogue social dans la branche

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont les suivantes : la CGT-FO (avec un poids de 28,60 % pour les négociations collectives de branche ; la CFDT (23,30 %) ; la CGT (22,29 %) ; la CFTC (15,79 %) ; la CFE-CGC (10,03 %)³²⁶.

Du côté des employeurs, la Fédération du commerce et de la distribution (FCD) est la seule organisation représentative dans la branche³²⁷.

Les partenaires sociaux ont institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) par un accord du 21 février 2018³²⁸.

La FCD et les organisations syndicales ont porté notamment à la connaissance de mission une étude récente réalisée par un prestataire à l'initiative de la CPNE de la branche visant à mieux connaître la situation des salariés à temps partiel dans la branche. Cette étude, documentée, a reposé sur : une analyse des principales données produites par le service statistique publique (en accès libre ou via le Centre d'Accès sécurisée au données (CASD) à des fins d'étude) ; une enquête quantitative, en ligne, auprès d'un échantillon de 1 500 salariés ; et des entretiens qualitatifs d'approfondissement auprès d'un échantillon de 16 salariés³²⁹.

La mission également pris note du fait que, pour mieux appréhender les transformations auxquelles fait face la branche de la grande distribution un Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) a été conclu entre le ministère en charge du Travail et de l'Emploi, la FCD, la FGTA-FO, la Fédération des services CFDT, la Fédération CFTC Commerce, Services et Forces de vente, et la CFE-CGC Agro, afin de mener des travaux articulés autour de 3 axes : les emplois et les compétences d'aujourd'hui et de demain ; les mobilités et passerelles au sein de la branche ou avec d'autres secteurs professionnels ; les certifications de la branche et les formations de demain. Un portail réalisé dans ce cadre, nommé Horizon Emploi³³⁰, diffuse ainsi

³²⁵ Le préambule du Titre VI de la convention collective dédié au travail à temps partiel fait mention des points suivant : « Les emplois à temps partiel représentent près de 30 % de l'emploi de la branche, compte tenu essentiellement du nombre important de salariés dont la présence est nécessaire simultanément afin d'accueillir et de servir les clients et de procéder à l'encaissement aux moments d'affluence, les magasins étant soumis à des variations extrêmement importantes de fréquentation entre les jours de la semaine, voire du mois, ainsi qu'entre les moments de la journée ».

³²⁶ Arrêté du 5 août 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (no 2216).

³²⁷ Arrêté du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (no 2216).

³²⁸ Avenant n°63 à la convention collective du 21 février 2018.

³²⁹ Horizons prospective et métiers du commerce, étude réalisée par BVA people Consulting et OLECIO à l'initiative de la CPNE de la branche, mai 2024.

³³⁰ [Accueil | Horizons Commerce \(horizons-commerce.fr\)](https://horizons-commerce.fr)

depuis peu différents travaux sur ces questions, avec des outils interactifs, pédagogiques et personnalisables à destination de profils variés.

4.4.2 Les stipulations de la convention de branche

Les dispositions de la convention collective concernant le temps partiel figurent essentiellement dans son titre VI sur le travail à temps partiel (articles 6.1 à 6.8 de la convention) amendé et complété par un accord entre les partenaires sociaux du 17 avril 2014³³¹

Depuis 2014, les principales dispositions de la convention collective prises en lien avec la loi de sécurisation de l'emploi, sont les suivantes :

- S'agissant de la durée contractuelle de travail :
 - A compter du 1^{er} janvier 2014, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel a été portée à 26 heures par semaine pauses comprises (ou de leur équivalent mensuel) - soit 112 heures et 66 centièmes rémunérées mensuellement - sauf en cas de contrats conclus avec des étudiants de moins de 26 ans ou de demande expresse des intéressés, contre 26 heures auparavant selon les dispositions retenues dans le cadre de l'accord précédent conclu le 17 juillet 2008³³².
 - La convention apporte en outre les précisions suivantes « Les heures de travail doivent être fixées de telle façon que les salariés à temps partiel qui le souhaitent et qui en ont exprimé le souhait par écrit à leur employeur puissent exercer une autre activité ou, autant que faire se peut, gérer leurs obligations familiales (travail sur 4 jours ou uniquement le matin, par exemple). »
- S'agissant des heures complémentaires :
 - Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat, soit le seuil maximal prévu par la loi.
 - Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'entreprise doit respecter un délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévue) ; dans ce cas, le délai est ramené à 3 jours.
 - Les heures complémentaires sont assorties d'une majoration de salaire de 10 % pour celles accomplies dans la limite du 1/10 de la durée contractuelle de travail et de 25 % pour celles accomplies au-delà, ce qui correspond aux dispositions supplétives.
- L'avenant à la convention collective du 17 avril 2014 a prévu la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue.
 - Il est précisé que l'avenant « complément d'heures » correspond au choix des parties au contrat de majorer temporairement la durée contractuelle de travail, afin d'effectuer le remplacement d'un salarié absent, ou en raison d'un besoin temporaire d'activité (mission particulière, surcroît d'activité, renfort momentané...) ».

³³¹ Avenant n° 48 du 17 avril 2014 relatif au travail à temps partiel. Les partenaires sociaux avaient conclu un précédent accord dédié au temps partiel le 17 juillet 2008 (avenant n°25 du 17 juillet 2008 relatif au temps partiel).

³³² Une durée minimale de 22 heures avait été mise en place dès 1993.

- L'avenant ne retient pas un nombre maximal d'avenants temporaires conclus avec un même salarié à temps partiel inférieur au plafond légal fixé à huit par an. L'avenant rappelle également que les heures complémentaires rémunérées au-delà de durée fixée dans l'avenant bénéficient d'une majoration fixée légalement à 25 %.
- En matière d'organisation du temps de travail, des dispositions ont été retenues en matière de plages minimales de travail
 - À défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu journalier d'une durée inférieure à 3 heures de temps de travail effectif, hors pauses (3 heures et 9 minutes pause rémunérée comprise)³³³. Le travail continu s'entend d'un travail sans coupure ; les temps de pause, rémunérés ou non, ne constituent pas une coupure.
 - « De façon à favoriser des durées contractuelles de travail correspondant au mieux aux attentes de chaque salarié, les signataires (de la convention) recommandent aux entreprises d'étudier la possibilité de développer la polyactivité » (Cf infra)
- S'agissant des coupures ;
 - La journée de travail ne peut comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure, la durée maximale de celle-ci étant fixée à 2 heures en cas d'ouverture continue de l'établissement, 3 heures lorsque l'établissement observe un temps de fermeture à la mi-journée.
 - A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement accordant des garanties différentes, le salarié à temps partiel dont tout ou partie des coupures de la semaine excède 2 heures bénéficie, à titre de contrepartie - d'un commun accord avec l'employeur - d'une organisation de son travail selon l'une des modalités suivantes :
 - organisation du travail sur 4 jours et demi au maximum ;
 - ou organisation du travail sur 9 demi-journées au maximum³³⁴ ;
 - ou plages de travail effectif continu d'une durée minimale de 3 h 30.

Dans le prolongement de celles déjà prises dans le cadre de l'accord précédent du 17 juillet, la convention collective comprend des dispositions visant à promouvoir et à organiser la « polyactivité » :

- « Les partenaires sociaux reconnaissent que la possibilité d'effectuer des missions complémentaires à leur activité principale est un levier important pour permettre aux salariés à temps partiel d'augmenter leur volume d'heures travaillées ». Selon ceux-ci, « l'exercice d'une activité complémentaire dont les horaires sont compatibles avec ceux de l'activité principale permet au salarié qui le souhaite de compléter ses horaires de travail au sein du même établissement, afin soit d'augmenter la base horaire de son contrat à temps partiel, soit de passer à temps complet, notamment dans le cadre d'une organisation du travail soit sur plusieurs rayons, soit en caisse et en rayon ».

³³³ Le travail continu s'entend d'un travail sans coupure ; les temps de pause, rémunérés ou non, ne constituent pas une coupure.

³³⁴ La demi-journée est définie comme une durée de travail effectif sans coupure, et d'au maximum 5 heures. !!

- « Ainsi définie, la polyactivité se distingue du remplacement occasionnel, provisoire et de la polyvalence pratiquée par nature dans les plus petits établissements. Elle est organisée sur deux postes de travail maximum, et de manière pérenne. Elle est prévue par le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci. Cette polyactivité s'accompagne des formations professionnelles requises, pour lesquelles les partenaires sociaux rappellent que le dispositif de certificat de qualification professionnelle (...) est l'un des outils à disposition ».

La convention collective contient enfin des dispositions visant à permettre et encadrer le temps partiel aménagé sur l'année, lorsque celui-ci ne fait pas l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

4.4.3 Éléments tirés des entretiens de la mission

S'agissant de la situation de la branche, les représentants des organisations syndicales ont fait état notamment des points suivants à la mission :

- Des situations économiques différentes et des conditions d'emploi plus ou moins favorables dans les magasins sous enseigne ayant un statut de succursales et ceux étant indépendants juridiquement et financièrement.
- Le développement particulier du temps partiel dans les hypermarchés et moindre à l'inverse dans les supermarchés où la poly-activité des salariés est prégnante depuis longtemps.
- Le fait que dans les magasins des principales enseignes les caissier(e)s sont embauchées (initialement) systématiquement sur des contrats à temps partiel, sur la base de temps partiels longs (de l'ordre de 30 heures par semaine).
- L'importance des situations de temps partiel non subi dans la branche, avec un développement important du temps partiel chez jeunes, notamment les étudiants, et les seniors, avec une mobilisation du dispositif de la retraite progressive dans les grands groupes.
- Un nombre de propositions faites à des salariés à temps partiel de passer à temps complet, en hausse ces dernières années, acceptées par une faible proportion des salariés concernés
- Des pratiques très fréquentes d'employeurs embauchant des étudiants à temps partiel, sur des durées hebdomadaires inférieures à 26 heures, à la condition que ceux formulent une demande de tels horaires même s'ils ne le souhaitent pas.
- Le développement de la poly-activité qui permet à certains salariés de se rapprocher d'un temps complet ; la prégnance de la poly-activité depuis longtemps dans les supermarchés, alors que le développement de celle-ci est plus récent et plus limité dans les hypermarchés ; des difficultés à leurs yeux à ce que les poly-compétences nécessaires à la mise en œuvre de la poly-activité soit reconnues et prises en compte dans les rémunérations.

Le représentant de la FCD a fait part notamment des points suivants à la mission :

- L'existence de difficultés d'attractivité dans la branche, notamment pour le travail le samedi (pour lequel la rémunération n'est pas bonifiée).
- L'existence d'un accord récent sur la classification des emplois et l'importance des possibilités de mobilité et de carrières ascendantes dans les entreprises de la branche.
- La limitation des situations de temps partiel subi, selon l'étude sur le temps partiel récemment réalisée à l'initiative de la CPNE de la branche.
- La complexité de gestion du système actuel d'exemptions et de dérogations au plancher de 24 heures (26 heures dans la branche).
- L'importance de donner plus de souplesse aux entreprises pour gérer de manière satisfaisante les absences et congés de certains salariés, en donnant la possibilité aux salariés à temps partiel qui souhaitent faire plus d'heures de contribuer à pallier l'absence de collègues absents, sans que cela n'entraîne de révision automatique de la durée du travail dans le contrat et sans que cela ne fasse encourir un risque de requalification du contrat en temps plein.
- Le développement de la polyvalence depuis les années 1990, la polyvalence ne nécessitant pas nécessairement de développer de nouvelles compétences dans des proportions significatives.
- Le fait que certaines entreprises ont mis en place des modalités d'organisation des horaires de travail, laissant une grande marge d'initiative aux salariés (organisations autonomes des salariés, organisation des horaires « en îlots »).
- Le fait que la variabilité des horaires d'une semaine sur l'autre tient dans une assez large mesure aux longues plages horaires d'ouverture des magasins (de 8h du matin à 22h le soir, voire au-delà dans certains centres urbains) qui nécessitent de mettre en place des roulements entre salariés pour les heures les plus atypiques (notamment le soir).

5 Situation de la branche « Restauration rapide »

Les conditions d'emploi de la branche sont régies par les dispositions de l'actuelle convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988.

5.1 Présentation de la branche

5.1.1 Effectifs et principales caractéristiques des salariés de la branche et des entreprises qui les emploient

Selon les derniers « portraits statistiques de branches » (PSB) de la DARES diffusés en juillet 2024, la branche de la restauration rapide (repérée par le code IDCC 1501³³⁵) regroupait 43 580 entreprises et 46 860 établissements en 2022³³⁶.

Les employeurs de la branche sont quasi-exclusivement des petites et moyennes entreprises (entendues au sens où elles emploient moins de 250 salariés) : celles-ci représentent 99,9 % des entreprises de la branche, contre 99,3 % pour l'ensemble des branches professionnelles gérées par le ministère du Travail - à savoir les conventions collectives relatives au secteur marchand non agricole. La part des très petites entreprises (TPE, employant moins de 10 salariés) dans la branche est comparativement élevée (86,4 % contre 81,9 %).

La branche couvrait 308 600 salariés fin 2022³³⁷ et 217 900 salariés en équivalent-temps plein (ETP) au cours de la même année³³⁸, représentant respectivement 1,6 % et 1,3 % de l'ensemble des salariés couverts par des conventions collectives de branches du secteur marchand non agricole.

La population des salariés employés dans la branche compte un peu plus d'hommes que de femmes, une part très élevée de jeunes (61,5 % de jeunes de moins de 30 ans fin 2022, contre 24,8 % dans l'ensemble des branches du secteur marchand non agricole) et elle est composée principalement d'employés (tableau 28). La branche est caractérisée aussi par une part très importante de salariés employés par des très petites entreprises (40,6 %, contre 20,6 % pour l'ensemble des branches du secteur marchand non agricole) et à l'inverse par une faible part des salariés employés par des grandes entreprises.

³³⁵ Dans ses PSB, la DARES repère les salariés de cette branche dans la « Base Tous Salariés » (BTS) de l'Insee pour 2022 à partir du code IDCC 1501 associé à l'actuelle convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988.

³³⁶ Au sens où la convention collective de la restauration rapide constituait la convention collective principale de ces entreprises et établissements, à savoir celle couvrant l'effectif le plus important de salariés employés par ceux-ci fin 2021. Dans le même temps, 44 080 entreprises et 47 250 établissements employaient au moins un salarié relevant de cette convention collective fin 2022.

³³⁷ Les données sur l'emploi des portraits de branche de la DARES concernent les salariés présents au 31 décembre, quelles que soient leurs caractéristiques (temps de travail, contrat, durée de travail sur le restant de l'année, etc.). Le calcul des effectifs au 31/12 repose sur la structuration en « postes » de la « Base Tous salariés » de l'Insee. Un salarié est compté plusieurs fois s'il occupe plusieurs postes simultanément au 31 décembre, c'est-à-dire s'il travaille pour plusieurs établissements employeurs à cette date.

³³⁸ Pour le calcul des EQTP, un agent travaillant à temps plein toute l'année compte pour 1, tandis que les autres comptent au prorata de leur quotité de travail par rapport à un temps complet, ainsi que de leur durée de poste sur l'année.

Tableau 28 : Principales caractéristiques des salariés de la branche de la restauration rapide en 2022, en % des salariés présents au 31 décembre 2022

	Branche IDCC 1501	Ensemble des conventions collectives de branche
Répartition par sexe		
Femme	45,1	45,3
Homme	54,9	54,7
Répartition par âge		
29 ans ou moins	61,5	24,8
30-49 ans	30,6	47,3
50 ans ou plus	8,0	27,9
dont 55 ans ou plus	4,2	16,2
dont 60 ans ou plus	1,7	5,7
Répartition par CSP		
Cadre	4,8	21,0
Profession intermédiaire	5,9	20,1
Employé	81,2	31,6
Ouvrier	8,0	27,4
Répartition par taille d'entreprise		
1 à 9 salariés	40,6	20,6
10 à 19 salariés	11,2	9,6
20 à 49 salariés	25,2	13,0
50 à 99 salariés	12,9	8,4
100 à 249 salariés	1,9	10,9
250 à 499 salariés	2,2	7,9
500 salariés ou plus	6,2	29,5

Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

Fin 2022, 93,0 % des salariés de la branche travaillaient dans des entreprises relevant du sous-secteur d'activité économique de la « Restauration de type rapide » (5610C)³³⁹.

5.1.2 Conditions d'emploi et de rémunération des salariés de la branche

La branche de la restauration rapide est caractérisée par une part des salariés employés à temps partiel très élevée : 56,6 % des salariés employés fin 2022, contre 19,9 % pour les branches professionnelles non agricoles prises dans leur ensemble (tableau 29)³⁴⁰.

Cette part est comparativement très élevée pour les femmes comme les hommes et particulièrement pour les jeunes (166,7 % des jeunes salariés de la branche de moins de 30 ans, contre 29,2 % pour les jeunes salariés dans l'ensemble des branches). Par grandes catégories socio-professionnelles, la part des salariés employés à temps partiel est comparativement très élevée principalement pour les employés. Contrairement à la situation de l'ensemble des branches du secteur marchand non agricole, la part des emplois à temps partiel dans la branche est

³³⁹ Selon le 5^{ème} niveau de la nomenclature d'activités française (NAF en 732 sous-classes). Dans le même temps, les salariés relevant de cette branche représentaient respectivement 90,3 % des salariés de ce sous-secteur fin 2022.

³⁴⁰ Ces chiffres se réfèrent à la part des postes occupés fin décembre 2022 qui sont à temps partiel. Un salarié peut être compté plusieurs fois s'il occupe plusieurs postes simultanément au 31 décembre, c'est-à-dire s'il travaille pour plusieurs établissements employeurs à cette date. Ces chiffres diffèrent des indicateurs de référence en matière de temps partiel qui s'appuient sur les résultats de l'enquête Emploi de l'Insee et sur un questionnaire des personnes relatif à leur emploi principal.

comparativement moins élevée dans les entreprises de petite taille ou de très petite taille (moins de 10 salariés).

Tableau 29 : Part des emplois à temps partiel dans la branche de la restauration rapide en 2022, en % des salariés présents au 31 décembre 2022

	Branche IDCC 1501	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	56,6	19,9
Sexe		
Femme	60,6	29,2
Homme	53,3	12,2
Age		
29 ans ou moins	66,7	17,3
30-49 ans	39,5	17,6
50 ans ou plus	44,7	26,1
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadre	38,6	14,4
Profession intermédiaire	12,6	15,4
Employé	62,8	29,2
Ouvrier	37,0	16,7
Taille d'entreprise		
1 à 9 salariés	44,9	29,2
10 à 19 salariés	43,4	18,6
20 à 49 salariés	72,6	19,4
50 à 99 salariés	76,5	19,7
100 à 249 salariés	53,4	16,1
250 à 499 salariés	52,5	16,0
500 salariés ou plus	53,6	16,5

Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

La part des salariés employés en CDD dans la branche de la restauration rapide est du même ordre que celle enregistrée dans l'ensemble des branches : 7,9 % des salariés employés fin 2022, contre 8,0 % pour l'ensemble des branches professionnelles (tableau 30). La part des CDD varie peu selon les classes d'âges. Elle est nettement plus élevée dans les TPE que pour les entreprises de plus grande taille et s'avère comparativement basse dans les grandes entreprises.

Tableau 30 : Part des emplois en CDD dans la branche de la restauration rapide en 2022, en % des salariés présents au 31 décembre 2022

	Branche IDCC 1501	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	7,9	8,0
Sexe		
Femme	7,8	9,5
Homme	8,0	6,7
Age		
29 ans ou moins	8,2	14,3
30-49 ans	7,6	6,4
50 ans ou plus	7,0	5,0
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadre	0,4	3,2
Profession intermédiaire	1,4	6,6
Employé	8,6	11,9
Ouvrier	10,7	8,1
Taille d'entreprise		
1 à 9 salariés	13,8	9,5
10 à 19 salariés	7,6	9,0
20 à 49 salariés	2,7	8,3
50 à 99 salariés	2,5	8,9
100 à 249 salariés	7,4	8,4
250 à 499 salariés	5,0	8,0
500 salariés ou plus	4,1	6,0

Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

La branche de la restauration rapide se distingue également par des niveaux de salaire comparativement bas ou très bas, ce qui s'explique en partie au moins par les caractéristiques socio-démographiques des personnes employés (notamment par la prépondérance des employés et la forte proportion de jeunes).

- Le salaire mensuel net moyen d'un équivalent à temps plein (ETP) dans la branche s'établissait à 1 680 € en 2022, contre 2 670 € dans les branches professionnelles du secteur marchand non agricole (tableau 31)³⁴¹ ;
- La part des salariés de la branche avec un salaire horaire moyen inférieur à 1,05 SMIC s'élevait à 13,4 % en 2022, contre 4,9 % pour l'ensemble des branches. La même année, un peu plus de la moitié des salariés de la branche (56,3 %) percevait un salaire inférieur à 1,2 SMIC, contre un sur six seulement (16,6 %) pour l'ensemble des branches (tableau 32)³⁴².

³⁴¹ Les données sur les salaires des « portraits statistiques de branches » de la DARES portent sur les salariés employés au cours de l'année et excluent les apprentis, les stagiaires et les titulaires d'emplois aidés. Les indicateurs de salaire en équivalent temps plein (EQTP) intègrent l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou non (salaire de base, rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, primes et indemnités, sommes directement versées au titre de la participation ou de l'intéressement). L'indicateur de salaire en EQTP correspond au salaire qu'un individu perçoit ou aurait perçu en travaillant à temps complet et toute l'année. Voir les notes du tableau 31.

³⁴² Ces chiffres ont été notablement affectés par les fortes revalorisations récentes du SMIC : +13,7 % entre le 31 décembre 2020 et le 1^{er} janvier 2024, dont +8,0 % entre la fin 2020 et le 1^{er} août 2022.

Tableau 31 : Salaire mensuel net moyen des salariés en équivalent-temps plein de la branche de la restauration rapide en 2022, en euros

	Branche IDCC 1501	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	1 680	2 670
Femmes	1 670	2 420
Hommes	1 690	2 860
29 ans ou moins	1 580	2 010
30-49 ans	1 790	2 710
50 ans ou plus	1 880	3 060
Cadre	2 810	4 520
Profession intermédiaire	2 010	2 600
Employé	1 570	1 880
Ouvrier	1 640	1 980
Entreprise de 1 à 9 salariés	1 630	2 200
Entreprise de 10 à 19 salariés	1 680	2 420
Entreprise de 20 à 49 salariés	1 680	2 530
Entreprise de 50 à 99 salariés	1 710	2 650
Entreprise de 100 à 249 salariés	2 050	2 790
Entreprise de 250 à 499 salariés	2 070	2 880
Entreprise de 500 salariés ou plus	1 780	3 020

Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

Notes : le salaire en équivalent temps plein (ETP) correspond au salaire qu'un individu perçoit ou aurait perçu en travaillant à temps complet et toute l'année ; les données portent sur les salariés employés en 2022 et excluent les apprentis, les stagiaires et les titulaires d'emplois aidés ; chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet ; le salaire est net de cotisations sociales et de CSG-CRD ; il intègre l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou non (salaire de base, rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, primes et indemnités, sommes directement versées au titre de la participation ou de l'intéressement), mais ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur les plans d'épargne entreprise, ni l'abondement éventuel de l'employeur à ces plans ;

Tableau 32 : Salaire mensuel net moyen des salariés en équivalent-temps plein de la branche de la restauration rapide en 2022, en euros

	Branche IDCC 1501	Ensemble des conventions collectives de branche
Moins de 1,05 Smic	13,4	4,9
Entre 1,05 et 1,1 Smic	14,6	3,5
Entre 1,1 et 1,2 Smic	28,3	8,2
Entre 1,2 et 1,3 Smic	16,4	8,6
Entre 1,3 et 1,4 Smic	8,4	8,1
Entre 1,4 et 1,5 Smic	5,0	7,4
Entre 1,5 et 1,6 Smic	3,3	6,8
Entre 1,6 et 2 Smic	5,8	19,6
Entre 2 et 3 Smic	3,5	20,5
Entre 3 et 4 Smic	0,8	6,6
Entre 4 et 5 Smic	0,2	2,6
Supérieur à 5 Smic	0,3	3,2
Ensemble	100,0	100,0

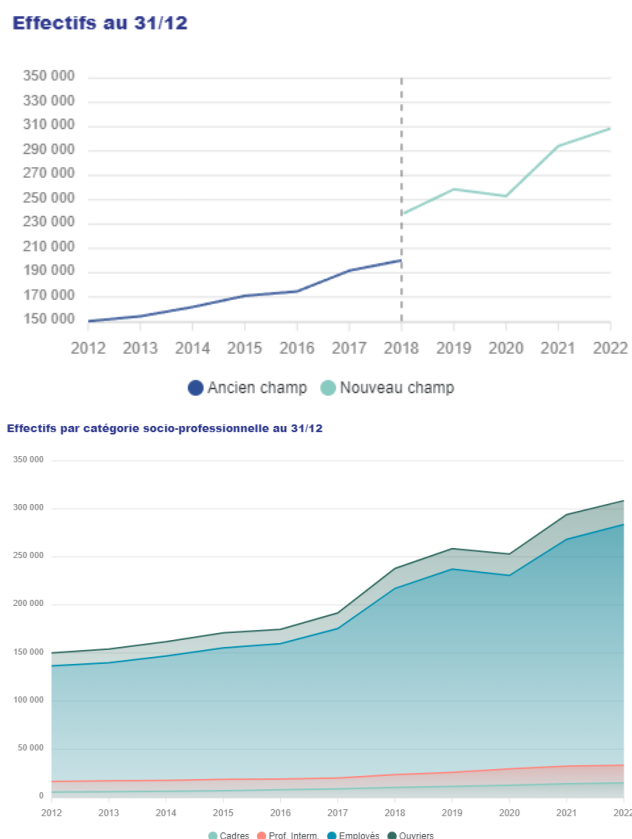
Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

Notes : voir les notes du tableau 31 ; chaque salaire mensuel net est rapporté à la valeur moyenne d'un Smic mensuel net puis compté au prorata de la durée de présence correspondante sur l'année ;

5.1.3 Evolution récente (2012-2022) des effectifs et des conditions d'emploi des salariés de la branche

Les PSB de la DARES font apparaître que les effectifs de salariés de la branche de la restauration rapide ont augmenté au cours des années récentes, de la fin 2018 à la fin 2022, à la suite semble-t-il d'une tendance à la baisse enregistrée de 2012 à 2017³⁴³.

Graphique 15 : Evolution récente des effectifs de salariés de la branche de la restauration rapide, ensemble et par catégories socioprofessionnelles, 2012-2022



Source : DARES, *Portraits statistiques de branches* (juillet 2024)

Notes : Le champ des indicateurs d'effectifs de salariés des PSB de la DARES a évolué ; depuis 2018, tous les postes présents dans la « Base Tous Salariés » de l'Insee sont inclus ; jusqu'en 2017, le champ retenu excluait les postes à faible volume de travail (postes dits « annexes ») ; les données des PSB font ainsi apparaître une rupture statistique entre 2017 et 2018 ;

La part des salariés de la branche à temps partiel a reflué de la fin 2018 à la fin 2022, pour les femmes comme les hommes, pour les trois grandes classes d'âge (18 à 29 ans, 30 à 49 ans, 50 ans et plus) et pour les principales catégories socio-professionnelles, à l'exception notable des cadres (graphique 16), après une certaine stabilité et des fluctuations constatées de 2012 à 2017³⁴⁴.

³⁴³ Le changement de champ des indicateurs d'effectifs de salariés retenus dans les PSB de la DARES, avec l'inclusion de tous les postes y compris ceux à faible volume de travail à compter de 2018 complique l'analyse des évolutions constatées sur l'ensemble de la période 2012 à 2021 (Cf. les notes du graphique 15).

³⁴⁴ Sur un champ il est vrai différent (Cf. la note précédente et celles du graphique 15).

Graphique 16 : Evolution récente de la part des salariés à temps partiel de la branche de la restauration rapide, selon le genre, l'âge et la catégorie socio-professionnelle, 2012-2022



Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

Notes : Voir les notes du graphique 15 relatives au changement du champ des indicateurs intervenu en 2018 ;

La part des salariés de la branche employés en CDD a évolué de manière fluctuante de la fin 2018 à la fin 2022 pour l'ensemble des grandes catégories socioprofessionnelles, à la suite semble-t-il de hausses au cours des années précédentes pour les employés et les ouvriers³⁴⁵.

³⁴⁵ Enregistrées à nouveau sur un champ différent (Cf. la note précédente et celles du graphique 1)).

Graphique 17 : Evolution récente de la part des salariés en CDD dans la branche de la restauration rapide selon la catégorie socio-professionnelle, 2012-2022



Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

Notes : Voir les notes du graphique 1 relatives au changement du champ des indicateurs intervenu en 2018 ;

5.1.4 Les professions les plus représentées dans la branche

Les aides de cuisine et employés polyvalents de restauration - « aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration » selon la dénomination de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics (PCS-ESE) de l'Insee - constituent de loin la profession ou catégorie socioprofessionnelle la plus représentée dans la branche : ils représentaient 59,6 % des salariés de la branche employés fin 2022 et 54,5 % des salariés en équivalent-temps plein (ETP) au cours de la même année (tableau 33). Les serveurs et commis de restaurant – « serveurs, commis de restaurant, garçons non qualifiés » - représentaient pour leur part 11,6 % des salariés fin 2022 et 11,7 % des salariés en ETP de la même année.

Le salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein (ETP) des aides de cuisine s'est établi à 1 550 € en 2022, leur salaire médian s'établissant à 1 490 € la même année (la moitié des aides de cuisine ont perçu une rémunération supérieure ou égale à ce seuil, une moitié percevant une rémunération inférieure). Le salaire mensuel net moyen et le salaire mensuel net médian des serveurs se sont établis aux mêmes niveaux la même année.

Tableau 33 : Effectifs de salariés et salaire moyen et médian des 10 professions et catégories socioprofessionnelles les plus représentées dans la branche de la restauration rapide en 2022

	Nombre de salariés au 31/12	Part des salariés au 31/12, en %	Nombre de salariés en ETP	Part des salariés en ETP, en %	Salaire mensuel net moyen en ETP, en €	Salaire mensuel net médian en ETP, en €
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	183 970	59,6	118 860	54,5	1 550	1 490
Serveurs, commis de restaurant, garçons non qualifiés	35 910	11,6	25 430	11,7	1 550	1 490
Cuisiniers et commis de cuisine	16 700	5,4	14 610	6,7	1 660	1 560
Serveurs, commis de restaurant, garçons qualifiés	12 660	4,1	10 480	4,8	1 680	1 580
Vendeurs en alimentation	9 540	3,1	7 320	3,4	1 590	1 500
Maîtrise de restauration : salle et service	8 130	2,6	7 920	3,6	1 940	1 870
Conducteurs livreurs, coursiers	6 080	2,0	3 240	1,5	1 510	1 460
Cadres de l'hôtellerie et de la restauration	4 920	1,6	4 460	2,0	3 160	2 890
Commerçants et assimilés, salariés de leur entreprise	4 440	1,4	3 300	1,5	1 990	1 600
Maîtrise de restauration : cuisine/production	3 520	1,1	3 440	1,6	2 010	1 920
Ensemble	308 600	100,0	217 900	100,0	1 680	...

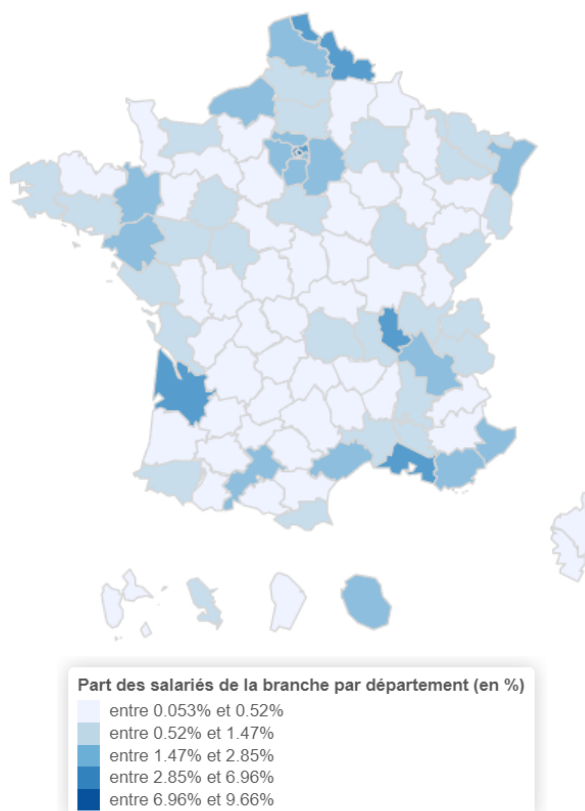
Source : DARES, *Portraits statistiques de branches (juillet 2024)*, calculs mission

Notes : les professions et catégories socioprofessionnelles sont repérées selon la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics (PCS-ESE) ; Voir les notes du graphique 1 relatives au changement du champ des indicateurs intervenu en 2018 ; voir les notes du tableau 4 pour les indicateurs de salaires ;

5.1.5 Répartition territoriale des salariés de la branche

Les salariés de la branche de la restauration rapide se concentrent dans une certaine mesure dans les départements d'Ile-de-France, du Nord, de la région Provence-Côte-d'Azur du Sud et de la vallée du Rhône, en lien pour partie avec la taille des populations (carte 13). Les salariés sont particulièrement nombreux à Paris (9,66 % des salariés de la branche fin décembre 2022), ainsi que les départements du Nord, des Bouches-du-Rhône et du Rhône (4,26 %, 4,05 % et 3,77 %) sont les départements où ils sont les plus nombreux (4,26 %, 4,05 % et 3,77 %).

Carte 13 : Répartition des salariés de la branche de la restauration rapide fin 2022, par département



Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

5.2 Éléments d'information et d'analyse complémentaires sur l'emploi à temps partiel et les conditions d'emploi des salariés à temps partiel dans la branche

5.2.1 Éléments complémentaires établis par la DARES, l'Insee et le pôle data de l'IGAS

5.2.1.1 Statistiques complémentaires établies par la DARES et l'Insee à partir de l'enquête Emploi de l'Insee

La mission a pu obtenir de la DARES et de l'Insee des exploitations statistiques de l'enquête Emploi permettant d'apprécier la situation de la branche en 2023 et quelques éléments d'évolution dans le temps sur les années récentes³⁴⁶.

³⁴⁶ Ces exploitations s'appuient sur une approche de la branche à partir du secteur d'activité suivant selon le 5^{ème} niveau de la nomenclature d'activité NAF rév 2 :

- 5610C Restauration de type rapide ;

Selon les données de la DARES, fin décembre 2022, les postes occupés par des salariés couverts par cette branche se situaient à 93,2 % dans des établissements dont l'activité principale s'inscrit dans ce secteur et

Ces exploitations statistiques sont présentées dans la partie 6.1 de l'annexe 1 sur les données et études statistiques sur l'emploi à temps partiel.

Les données produites par la DARES font ressortir les principaux points suivants :

- En 2023, 48,4 % des salariés employés dans la branche (hors contrats d'apprentissage) étaient à temps partiel dans leur emploi principal, contre 17,4 % dans l'ensemble des secteurs. Les femmes représentent un peu plus d'une moitié d'entre eux (58,6 %, contre 77,9 % pour l'ensemble des secteurs).
- La branche de la restauration rapide se distingue par une part très élevée de jeunes parmi ses salariés à temps partiel : 63,9 % de ses salariés à temps partiel sont des jeunes de 15 à 24 ans, contre 12,7 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel tous secteurs confondus. Elle emploie en outre une part comparativement élevée de salariés titulaires du baccalauréat ou d'un niveau équivalent : 42,6 %, contre 23,1 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel tous secteurs confondus. Ces caractéristiques tiennent à la très forte présence d'étudiants de moins de 25 ans n'ayant pas encore achevé leurs études supérieures.
- La branche se distingue par une part comparativement très élevée de temps partiels très courts (39,5 % des salariés font moins d'un mi-temps, contre 24,2 % dans l'ensemble des secteurs) et par une part comparativement élevée de quotités de temps de travail intermédiaires (33,6 % font entre 50 % et 80 % d'un plein temps, contre 25,2 % dans l'ensemble des secteurs).
- Deux principales modalités d'organisation du temps partiel coexistent dans la branche : des temps partiels courts, de moins de 24 heures, sur moins de 5 jours (36,1 % des salariés à temps partiel de la branche en 2023, contre 31,2 % dans l'ensemble des secteurs), d'une part ; et, surtout, des temps partiels longs, de plus de 24 heures, sur 5 jours et plus (39,5 % des salariés à temps partiel de la branche, contre 27,3 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel).
- Les salariés à temps partiel de ce secteur sont nettement plus souvent à temps partiel contraint que la moyenne : en 2023, 34,6 % déclarent être à temps partiel principalement faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet (contre 24,4 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel tous secteurs confondus). Ils sont aussi nettement plus souvent en sous-emploi (37,8 %, contre 24,7 %).
- Les salariés à temps partiel de la branche occupent très rarement plusieurs emplois (3,4 %, contre 13,7 % des salariés à temps partiel pour l'ensemble des secteurs).
- S'agissant de leur durée du travail, les salariés de la branche indiquent travailler en moyenne 20,8 heures par semaine dans leur emploi principal (contre 22,7 heures pour l'ensemble des salariés à temps partiel). Ceux qui indiquent occuper plusieurs emplois travaillent en moyenne 32,8 heures en prenant en compte leurs différents emplois.
- Les salariés à temps partiel de la branche sont employés le plus souvent en CDI : 85,2 % en 2023, contre 79,0 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel.

les emplois salariés occupés dans ce secteur l'étaient pour l'essentiel (90,4 %) par des salariés relevant de la branche.

- S'agissant des horaires de travail, les salariés à temps partiel de la branche travaillent très fréquemment habituellement le samedi, fréquemment le dimanche et fréquemment aussi le soir (76,4 %, 55,1 % et 40,8 %, contre 27,0 %, 13,8 % et 6,4 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel). La branche se distingue en outre par une très forte irrégularité des horaires : 44,7 % des salariés déclarent avoir des horaires variables d'une semaine à l'autre en 2023, contre 24,6 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel.
- Enfin, selon leurs déclarations, les salariés à temps partiel de la branche ont perçu un salaire mensuel moyen dans leur emploi principal de 821 euros en 2023 (contre 1 217 euros pour l'ensemble des salariés à temps partiel). Leur salaire mensuel médian s'est établi à 850 euros la même année. Un quart d'entre eux ont déclaré avoir perçu un salaire mensuel dans leur emploi principal supérieur à 1 015 euros, alors qu'un autre quart a perçu moins de 550 euros.

Les données produites par l'Insee montrent pour leur part un recul conséquent du sous-emploi à temps partiel dans la branche : la part des personnes à temps partiel en sous-emploi dans l'ensemble des personnes en emploi s'est réduite de 26,9 % en moyenne en 2014-2015 à 14,5 % en moyenne 2022-2023, soit un recul plus marqué que celui observé pour l'ensemble des secteurs (4,4 % en moyenne en 2022-2023, contre 7,2 % en moyenne en 2014-2015).

5.2.1.2 Eléments d'analyse complémentaires établies par le pôle data de l'IGAS ç partir de la « Base Tous Salariés » de l'Insee

Le pôle data de l'IGAS a produit, à la demande de la mission, des exploitations complémentaires sur les emplois à temps partiel de la branche à partir de la « Base tous Salariés » de l'Insee qui est issue de la DSN pour le secteur privé.

Ces exploitations ont porté notamment sur la durée hebdomadaire moyenne des postes occupés dans la branche et la durée annuelle (sur l'année) de ces postes (sur l'année 2022), d'une part, ainsi que sur la durée hebdomadaire moyenne de travail et la durée annuelle de travail dans la branche des salariés ayant occupé au moins un poste à temps partiel dans la branche (après prise en compte de l'ensemble des postes à temps partiel occupés par les salariés dans la branche. Les exploitations ont été réalisées sur les emplois « ordinaires » à savoir l'ensemble des postes occupés, hors les emplois aidés et hors ceux occupés par des apprentis et des stagiaires, ainsi qu'en excluant les postes de moins d'une durée inférieure à sept jours.

Selon les données produites :

- La valeur médiane de la durée hebdomadaire moyenne de travail des postes à temps partiel occupés dans la branche en 2022 s'est établie à 19,1 heures - une moitié des postes ont eu une durée inférieure (resp. supérieure) à ce seuil - contre 20,1 heures pour les emplois à temps partiel de l'ensemble des branches gérées par le ministère du Travail. Pour un quart des postes, la durée moyenne hebdomadaire était supérieure à 25,0 heures, tandis que pour un autre quart elle était inférieure à 13,6 heures.
- La valeur médiane de la durée annuelle de travail (sur l'année 2022) des postes à temps partiel occupés dans la branche en 2022 s'est établie à 243 heures, contre 368 heures pour les postes à temps partiel de l'ensemble des branches

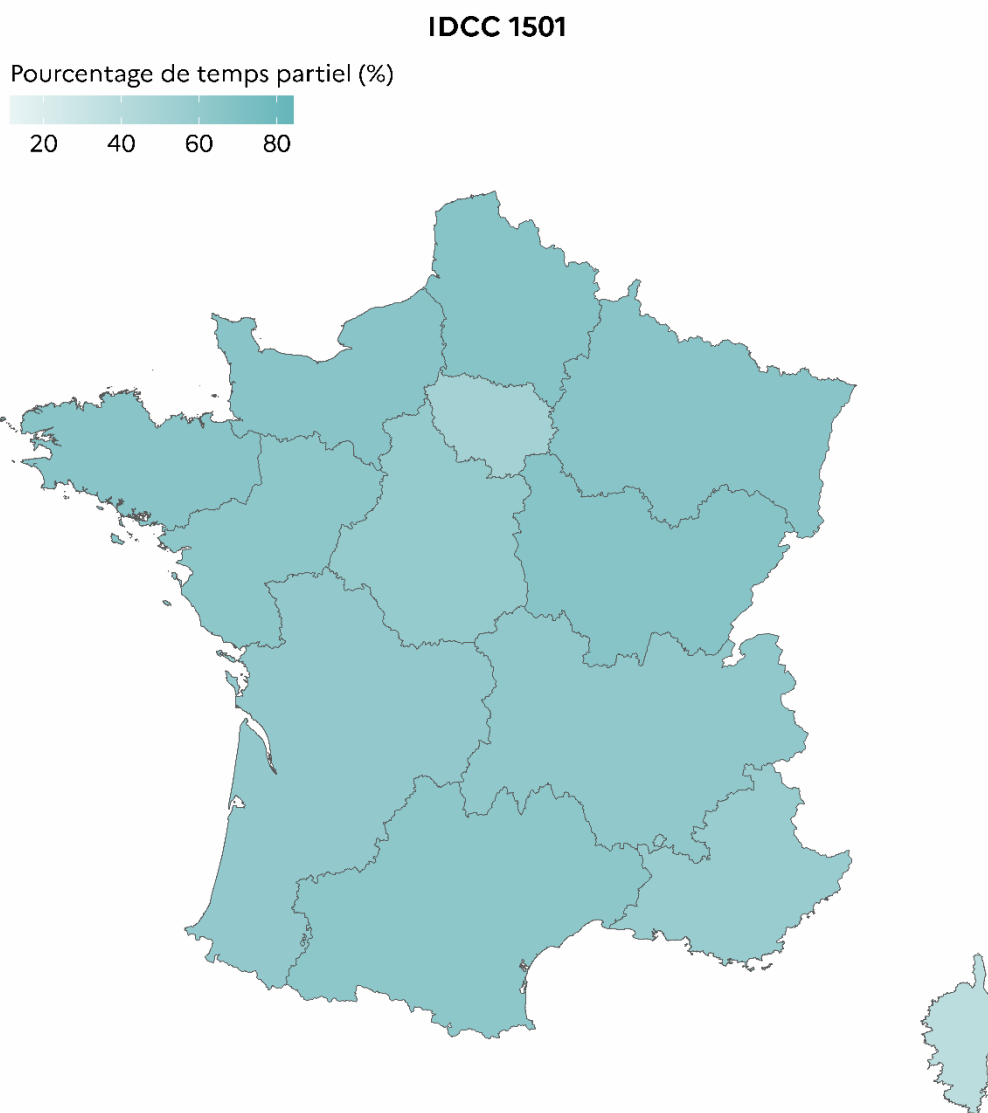
- La valeur médiane de la durée hebdomadaire moyenne de travail des salariés à temps partiel de la branche (à savoir ceux qui ont occupé au moins un emploi dans la branche dans l'année) s'est élevée à 20,0 heures en 2022, après prise en compte de l'ensemble des postes à temps partiel qu'ils ont pu occuper dans la branche (24,0 heures sur l'ensemble des branches). 7,1 % des salariés de la branche ont occupé plusieurs emplois à temps partiel dans celle-ci au cours de l'année 2022 (contre 15,8 % des salariés dans l'ensemble des branches) : 6,4 % en ont occupé deux et 0,6 % en ont occupé trois.
- La valeur médiane de la durée annuelle de travail (sur l'année 2022) des salariés à temps partiel de la branche s'est élevée à 270 heures en 2022, après prise en compte de l'ensemble des postes à temps partiel qu'ils ont occupé dans la branche (534 heures sur l'ensemble des branches).

Les exploitations du pôle data de l'IGAS ont par ailleurs porté sur les variations territoriales du recours au temps partiel dans la branche.

Les données produites font apparaître des variations conséquentes de ce recours selon les régions et nettement plus marquées encore selon les départements (carte 14 et 15) :

- Pour les régions de métropole, la part des postes correspondant à des emplois ordinaires - à savoir hors emplois aidés et hors les postes occupés les apprentis et les stagiaires - s'est élevée de 37,7 % en Corse et 50,9 % en Ile-de-France jusqu'à 66,9 % en Bourgogne-Franche-Comté et 67,2 % dans les Hauts-de-France fin décembre 2022, pour une moyenne nationale à 59,2 %
- Pour les départements de métropole, cette part des emplois à temps partiel était à ses niveaux les plus bas dans les Hauts-de-Seine (40,9 % fin décembre 2022) et la Haute-Corse (42,3 %) et elle atteignait ses niveaux les plus élevés dans les Vosges (74,8 %), l'Aveyron (75,4 %) et la Haute-Loire (75,8 %).

Carte 14 : Part du temps partiel dans l'ensemble des emplois salariés de la branche de la restauration rapide, hors apprentis, emplois aidés et stagiaires, selon les régions au 31 décembre 2022

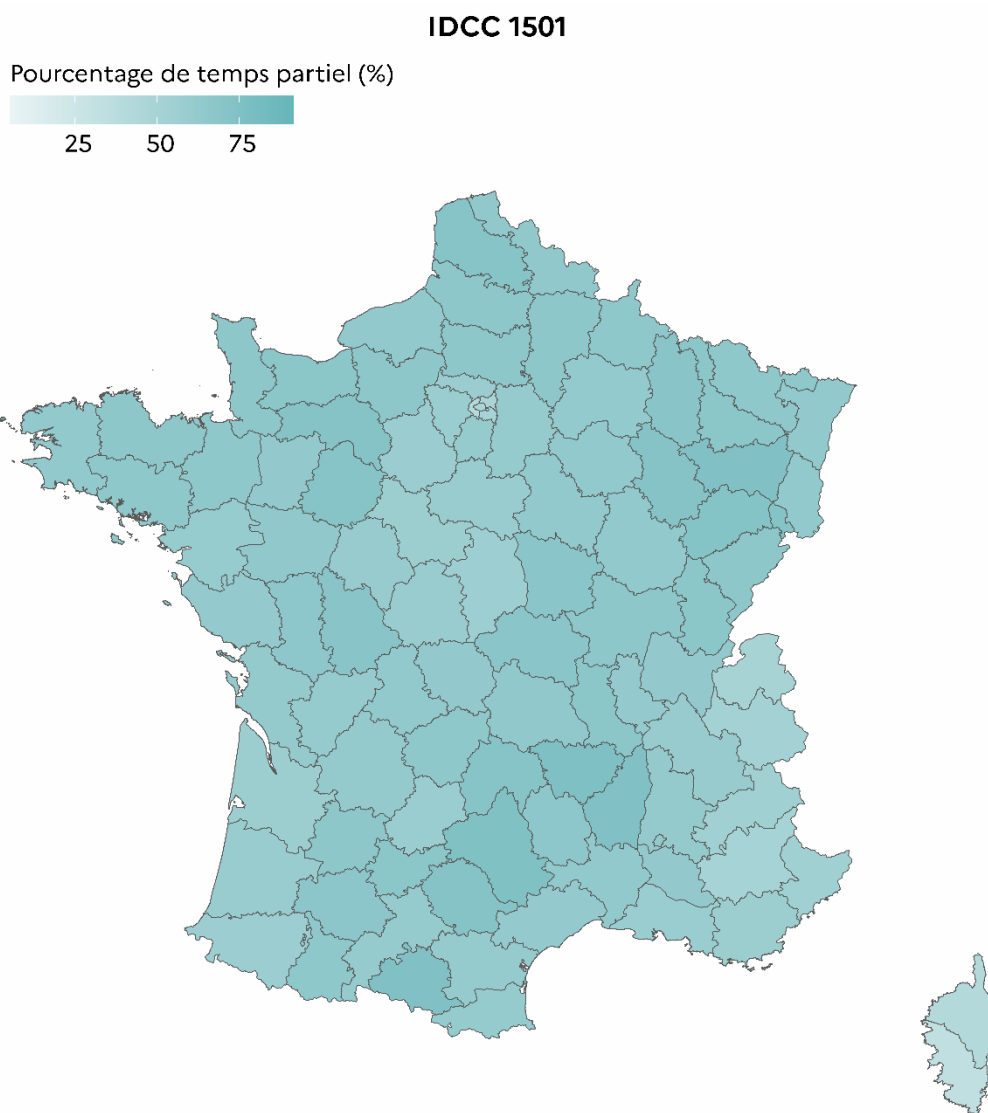


Source : Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS

Champ : branche de la restauration rapide ; la situation géographique se réfère à la commune d'implantation de l'établissement employeur

Notes : les données sont issues du fichier « Postes » de la BTS pour 2022 produite par l'Insee, à partir principalement de l'exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) ; les données portent sur l'ensemble des activités hors les services des ménages en tant qu'employeurs et les services extraterritoriaux (divisions 97, 98 et 99 de la nomenclature NAF rév. 2), ainsi que sur l'ensemble des catégories juridiques d'employeurs hors ceux soumis au droit administratif ; les données d'emploi concernent uniquement les emplois dits « ordinaires » (les postes d'apprentis, d'emplois aidés et stagiaires étant exclus) ; les données sur l'emploi au 31/12 correspondent ici au nombre de « postes » occupés dans l'ensemble des branches au 31 décembre ou éventuellement la dernière semaine de décembre ; conformément à l'approche de la DARES, les postes à temps partiel sont définis ici comme ceux qui sont indiqués à temps partiel dans la base ou comme « non concernés » par les définitions strictes du temps complet et du temps partiel ; la part des postes à temps partiel pour les emplois dits « ordinaires » dans l'ensemble des postes de la branche est estimée à 59,2 % fin 2022

Carte 15 : Part du temps partiel dans l'ensemble des emplois salariés de la branche de la restauration rapide, hors apprentis, emplois aidés et stagiaires, selon les départements au 31 décembre 2022



Source : *Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS*

Champ : branche de la restauration rapide ; la situation géographique se réfère à la commune d'implantation de l'établissement employeur

Notes : voir les notes du graphique précédent ; la part des postes à temps partiel pour les emplois dits « ordinaires » dans l'ensemble des postes de la branche est estimée à 59,2 % fin 2022

5.3 Les caractéristiques du secteur et les raisons du recours au temps partiel des entreprises de la branche de la restauration rapide

Parmi les caractéristiques du secteur, la mission relève en particulier :

- le très grand nombre d'entreprises et d'établissements (43 580 entreprises et 46 860 établissements en 2022, Cf. la partie 1.1 *supra*), reflétant une diversité de restaurants et de points de vente (consommation sur place ou à emporter, livraisons) et, pour partie, l'importance des entreprises franchisées ;
- la très forte présence de jeunes salariés dans la branche (Cf. la partie 1.1 *supra*), avec notamment une très forte présence d'étudiants contraints de travailler à côté de leurs études.

Parmi les métiers de la branche, la mission relève la prépondérance des aides de cuisine et employés polyvalents de restauration (59,6 % des salariés de la branche employés fin 2022, Cf. la partie 1.5 *supra*) et des serveurs et commis de cuisine (11,6 %)

La mission retire de ses entretiens et des dispositions de la convention collective que les entreprises du secteur recourent structurellement aux emplois à temps partiel en lien avec le fait que l'essentiel de leur activité se concentre largement sur deux pics d'activité, au moment des repas du midi et du soir.

5.4 Le dialogue social et les stipulations de la convention collective de branche sur le travail à temps partiel

5.4.1 Le dialogue social dans la branche

Les organisations syndicales représentatives dans la branche sont les suivantes : la CGT-FO (avec un poids de 34,67 % pour les négociations collectives de branche) ; la CGT (30,79 %) ; la CFDT (28,85 %) ; la CFE-CGC (5,69 %)³⁴⁷.

Du côté patronal, deux organisations sont représentatives dans la branche : le Syndicat National de l'Alimentation et Restauration Rapide (SNARR) (avec un poids de 96,31 % dans le champ de la négociation collective de branche et pour l'opposition à l'extension des accords collectifs) ; l'Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie (UMIH) (3,69 %)³⁴⁸.

Les partenaires sociaux ont mis en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de branche par un accord du 26 mars 2018³⁴⁹.

Le dialogue social dans la branche s'appuie sur une commission mixte paritaire.

³⁴⁷ Arrêté du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la restauration rapide (no 1501).

³⁴⁸ Arrêté du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la restauration rapide (no 1501).

³⁴⁹ Avenant n° 53 à la convention collective du 26 mars 2018.

La branche a produit ces dernières années des rapports de branche. La mission a pu prendre connaissance de ceux relatifs aux années 2021 et 2022 qui ont été produits par un prestataire en lien avec le SNARR³⁵⁰. Une partie importante des informations contenues dans ces rapports de branche reposent sur les résultats d'une enquête mise en œuvre par ce prestataire auprès de l'ensemble des adhérents du SNARR. Le faible nombre de réponses obtenues à cette enquête (206 questionnaires, correspondant à 1823 restaurants et près de 35 500 salariés) limite toutefois la portée des informations quantitative tirées de celle-ci.

La mission a également pu prendre connaissance d'un document d'état des lieux statistique en matière d'emploi et de formation pour la branche établi par l'OPCO AKTO³⁵¹ ainsi qu'une étude diligentée par celui-ci et mise en œuvre par un prestataire sur la qualité de vie au travail dans la branche des hôtels-café-restaurants et celle la restauration rapide³⁵². Fondée sur une enquête auprès d'un échantillon d'entreprises et sur des entretiens qualitatifs, cette dernière ne distingue cependant pas les employeurs des deux branches.

5.4.2 Les stipulations de la convention de branche

Antérieurement à la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013, les conditions d'emploi des salariés à temps partiel étaient régies essentiellement par les dispositions d'un accord ayant donné lieu à un avenant de la convention collective du 13 novembre 1998³⁵³.

Par la suite un avenant à la convention collective conclu le 25 mai 2012³⁵⁴ a modifié les dispositions antérieures :

- En portant la durée minimale de travail des salariés à temps partiel à 22 heures pour un contrat hebdomadaire ou 95 heures 16 minutes pour un contrat mensuel, sauf demande expresse du salarié.
- En restreignant les seuils des plages de planification possible. Les périodes à l'intérieur desquelles les horaires de travail peuvent être planifiés ont été redéfinies comme suit :
 - « Les plages de planification possible sont exprimées en tranches horaires, continues ou discontinues, sur chacun des jours de la semaine susceptibles d'être travaillés, dans le respect des jours de repos prévus à l'article 34 de la convention collective.
 - Le total des heures composant ces plages ne peut excéder un double seuil, hebdomadaire et journalier, fixé comme suit :
 - seuil hebdomadaire : durée hebdomadaire de travail x 3, plafonnée à 75 heures ;
 - seuil journalier : 12 heures. »

³⁵⁰ XERFI – SNARR, « Enquête de Branche - Restauration rapide – Données 2022 », novembre 2023 ; XERFI – SNARR, « Enquête de Branche - Restauration rapide – Données 2021 », novembre 2022 ;

³⁵¹ AKTO, « Panorama statistique Emploi et Formation professionnelle – Branche de la restauration rapide – Exercice 2022 ».

³⁵² Amnyos-AKTO, « Etude sur la qualité de vie au travail dans les hôtels, cafés, restaurants et la restauration rapide », Rapport final, juin 2022.

³⁵³ Avenant n° 24 du 13 novembre 1998 relatif au travail à temps partiel.

³⁵⁴ Avenant n° 44 du 25 mai 2012 relatif aux salaires minima conventionnels et à la durée du travail.

Par la suite, les partenaires sociaux de la branche ont engagé une négociation sur le temps partiel en application de la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013. Cette négociation a porté sur : la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle ; le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité ; le délai de prévenance préalable à la modification des horaires ; la rémunération des heures complémentaires ; les avenants « complément d'heures ». Elle a donné lieu à un accord qui s'est traduit par un avenant à la convention collective conclu le 8 janvier 2014³⁵⁵.

En préambule de l'avenant, les signataires de l'accord ont rappelé notamment que « la branche s'est dotée dès 1998 d'une véritable charte du temps partiel et s'est régulièrement efforcée d'améliorer la situation des salariés à temps partiel, en tout dernier lieu le 25 mai 2012, en portant la durée hebdomadaire minimale de travail à 22 heures, et de favoriser, dans toute la mesure du possible, l'exercice, par le salarié qui le souhaite, d'un second emploi chez un autre employeur ». Ils ont également réaffirmé « que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise bénéficient d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de mêmes caractéristiques ».

Les principales dispositions de l'avenant sont les suivantes :

- S'agissant de la durée contractuelle de travail :
 - A compter du 1^{er} janvier 2014, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel a été portée à 24 heures pour un contrat hebdomadaire ou à 103 h 55 pour un contrat mensuel, soit le seuil fixé par la loi à défaut d'accord de branche étendu à ce sujet.
 - En cas de dérogation à cette durée minimale sur demande écrite et motivée du salarié en raison de contraintes personnelles ou de cumul d'activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale au seuil de 24 heures, les horaires de travail du salarié doivent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.
 - Sauf demande expresse du salarié, l'entreprise ne peut imposer, au cours d'une même journée, un travail continu d'une durée inférieure à 2 heures consécutives.
 - A compter du 1^{er} janvier 2015, dans l'objectif de favoriser la possibilité d'occuper un second emploi, pour les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou 52 heures mensuelles, les horaires de travail prévus dans le contrat de travail doivent être réguliers, fixes et sans coupure, sauf demande expresse du salarié.
- S'agissant des heures complémentaires :
 - Elles sont majorées de 10 % dès la première heure complémentaire et dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle ; puis de 25 % au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle.
- L'avenant à la convention collective prévoit la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue.

³⁵⁵ Avenant n° 47 du 8 janvier 2014 à l'avenant n° 24 relatif au temps partiel.

- Un tel avenant peut être proposé par l'employeur à l'intéressé dans les cas suivants : remplacement d'un salarié absent nommément désigné ; suivi d'une formation par un salarié ; accroissement temporaire d'activité ; activité saisonnière pour les établissements situés dans les zones touristiques ; périodes de vacances scolaires.
- Le nombre d'avenants « complément d'heures » pouvant être conclu avec un même salarié est limité à 6 par année civile pour une durée totale maximale sur l'année de 24 semaines, tous motifs confondus.
- La durée du travail, dans le cadre d'un avenant « complément d'heures », peut être portée à un temps complet.
- Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant « complément d'heures » donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.
- S'agissant des coupures et de l'amplitude horaire journalière :
 - La journée de travail ne peut comporter, outre les temps de pause et notamment la pause repas, rémunérés ou non, qu'une seule interruption, qui ne peut pas être supérieure à 5 heures, sauf demande expresse du salarié. Toutefois, les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou à 52 heures mensuelles ne peuvent comporter de coupure ;
 - Le nombre de coupures par semaine est limité à quatre, sauf demande expresse du salarié ;
 - Les deux séquences de travail au cours de la journée ne peuvent être d'une durée inférieure à 2 heures consécutives, sauf demande expresse du salarié ;
 - Lorsque le salarié effectue un horaire inférieur ou égal à 4 heures de travail effectif au cours d'une même journée, ces heures sont obligatoirement consécutives, sauf demande expresse du salarié ;
 - L'amplitude maximale journalière est fixée à 12 heures ;
 - Il a en outre été décidé qu'à compter du 1^{er} avril 2014, pour chaque interruption de plus de 2 heures, il serait versé au salarié une prime équivalant à 70 % du minimum garanti (MG), sans pouvoir être inférieure à 3 €, et que cette prime suivrait l'évolution du minimum garanti.

5.4.3 Éléments tirés des entretiens de la mission

S'agissant de la situation de la branche, les représentants des organisations syndicales ont fait état notamment des points suivants à la mission :

- La difficulté pour les salariés d'occuper un second emploi, à côté d'un emploi à temps partiel d'une durée d'au moins de 24 heures, en raison de l'importance des plages sur lesquelles les salariés peuvent être mobilisés et du caractère irrégulier des horaires.
- Les difficultés pour les salariés liées aux coupures longues, de plus de deux heures, ainsi que la faiblesse, à leurs yeux, des primes de coupures.
- Des pratiques très fréquentes d'employeurs embauchant des salariés à temps partiel, sur des durées hebdomadaires inférieures à 24 heures, à la condition que ceux formulent une demande de tels horaires même s'ils ne le souhaitent pas.

- Les difficultés pour les salariés du travail fréquent le samedi, le dimanche et le soir.
- Les difficultés pour les salariés des temps partiel très courts, de moins de 12 heures dans la semaine.
- Les difficultés pour les étudiants à concilier dans la durée les études et le travail à temps partiel, compte tenu notamment des horaires irréguliers ou changeant d'une période à l'autre.
- Des difficultés pour les salariés liés au dispositif de temps partiel modulable qui demeure.

Les représentants des organisations patronales ont souligné en particulier les points suivants à la mission :

- la diversité des entreprises de la branche (connaissant des situations et des contraintes différentes).
- les contraintes liées aux deux pics d'activité dans la journée (le midi et le soir).
- le risque de requalification des contrats de travail dans le cas où une entreprise souhaite employer un salarié temporairement sur une durée hebdomadaire proche de 35 heures, qui conduit les entreprises à restreindre les heures offertes aux salariés à temps partiel.
- la très forte prépondérance des CDI dans la branche et les possibilités de promotion interne au sein des entreprises.

Les représentants des organisations patronales et ceux d'une organisation syndicale ont fait état de situations assez fréquentes de refus par les salariés de propositions d'augmentation de leur quotité de travail, par crainte de perdre des prestations sociales en lien avec l'augmentation du revenu d'activité (aides au logement, prime d'activité, aides connexes locales ...).

6 Situation de la branche « Hôtels Cafés Restaurants »

Les conditions d'emploi de la branche sont régies par les dispositions de l'actuelle convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997.

Dans cette annexe, cette branche est fréquemment dénommée « branche HCR », par souci de concision et de simplicité.

6.1 Présentation de la branche

6.1.1 Effectifs et principales caractéristiques des salariés de la branche et des entreprises qui les emploient

Selon les derniers « portraits statistiques de branches » (PSB) de la DARES diffusés en juillet 2024, la branche des Hôtels Cafés Restaurants (HCR, repérée par le code IDCC 1979³⁵⁶) regroupait 117 230 entreprises et 122 000 établissements en 2022³⁵⁷.

Les employeurs de la branche sont quasi-exclusivement des petites et moyennes entreprises (entendues au sens où elles emploient moins de 250 salariés) : celles-ci représentent 99,9 % des entreprises de la branche, contre 99,3 % pour l'ensemble des branches professionnelles gérées par le ministère du Travail - à savoir les conventions collectives relatives au secteur marchand non agricole. La part des très petites entreprises (TPE, employant moins de 10 salariés) est légèrement supérieure à celle dans l'ensemble des branches (82,6 % contre 81,9 %).

La branche couvrait 797 400 salariés fin 2022³⁵⁸ et 708 500 salariés en équivalent-temps plein (ETP) au cours de la même année³⁵⁹, représentant respectivement 4,2 % et 4,3 % de l'ensemble des salariés couverts par des conventions collectives de branches du secteur marchand non agricole.

La population des salariés employés dans la branche compte un peu plus d'hommes que de femmes, une part élevée de jeunes (38,4 % de jeunes de moins de 30 ans fin 2022, contre 24,8 % dans l'ensemble des branches du secteur marchand non agricole) et elle est composée principalement d'employés (tableau 34). La branche est caractérisée aussi par une part très

³⁵⁶ Dans ses PSB, la DARES repère les salariés de cette branche dans la « Base Tous Salariés » (BTS) de l'Insee pour 2022 à partir du code IDCC 2941 associé à l'actuelle Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997 pour l'essentiel d'entre eux, et par les codes IDCC associés à 19 anciennes conventions auxquelles celle-ci s'est substituée pour un très petit nombre d'entre eux.

³⁵⁷ Au sens où la convention collective de la branche HCR constituait la convention collective principale de ces entreprises et établissements, à savoir celle couvrant l'effectif le plus important de salariés employés par ceux-ci fin 2021. Dans le même temps, 118 600 entreprises et 123 140 établissements employaient au moins un salarié relevant de cette convention collective fin 2022.

³⁵⁸ Les données sur l'emploi des portraits de branche de la DARES concernent les salariés présents au 31 décembre, quelles que soient leurs caractéristiques (temps de travail, contrat, durée de travail sur le restant de l'année, etc.). Le calcul des effectifs au 31/12 repose sur la structuration en « postes » de la « Base Tous salariés » de l'Insee. Un salarié est compté plusieurs fois s'il occupe plusieurs postes simultanément au 31 décembre, c'est-à-dire s'il travaille pour plusieurs établissements employeurs à cette date.

³⁵⁹ Pour le calcul des EQTP, un agent travaillant à temps plein toute l'année compte pour 1, tandis que les autres comptent au prorata de leur quotité de travail par rapport à un temps complet, ainsi que de leur durée de poste sur l'année.

importante de salariés employés par des très petites entreprises (46,0 %, contre 20,6 % pour l'ensemble des branches du secteur marchand non agricole) et à l'inverse par une faible part des salariés employés par des grandes entreprises.

Tableau 34 : Principales caractéristiques des salariés de la branche des Hôtels Cafés Restaurants en 2022, en % des salariés présents au 31 décembre 2022

	Branche IDCC 1979	Ensemble des conventions collectives de branche
Répartition par sexe		
Femme	44,1	45,3
Homme	55,9	54,7
Répartition par âge		
29 ans ou moins	38,4	24,8
30-49 ans	41,9	47,3
50 ans ou plus	19,7	27,9
dont 55 ans ou plus	11,4	16,2
dont 60 ans ou plus	4,8	5,7
Répartition par CSP		
Cadre	8,3	21,0
Profession intermédiaire	8,3	20,1
Employé	65,5	31,6
Ouvrier	17,9	27,4
Répartition par taille d'entreprise		
1 à 9 salariés	46,0	20,6
10 à 19 salariés	22,3	9,6
20 à 49 salariés	16,3	13,0
50 à 99 salariés	5,3	8,4
100 à 249 salariés	3,5	10,9
250 à 499 salariés	1,9	7,9
500 salariés ou plus	4,7	29,5

Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

Fin 2022, 89,4 % des salariés de la branche travaillaient dans des entreprises relevant des quatre sous-secteurs d'activité économique suivants³⁶⁰ : « Restauration traditionnelle » (5610A, 53,9 %), « Hôtels et hébergement similaire » (5510Z, 22,7 %), « Débits de boissons » (5630Z, 9,8 %), « Service des traiteurs » (5621Z, 2,3 %)³⁶¹.

6.1.2 Conditions d'emploi et de rémunération des salariés de la branche

La branche HCR est caractérisée par une part des salariés employés à temps partiel sensiblement supérieure à la moyenne : 23,9 % des salariés employés fin 2022, contre 19,9 % pour les branches professionnelles non agricoles prises dans leur ensemble (tableau 35)³⁶².

³⁶⁰ Selon le 5^{ème} niveau de la nomenclature d'activités française (NAF en 732 sous-classes).

³⁶¹ Dans le même temps, les salariés relevant de cette branche représentaient respectivement 97,6 %, 96,7 %, 95,9 % et 63,1 % des salariés de ces quatre sous-secteurs fin 2022.

³⁶² Ces chiffres se réfèrent à la part des postes occupés fin décembre 2022 qui sont à temps partiel. Un salarié peut être compté plusieurs fois s'il occupe plusieurs postes simultanément au 31 décembre, c'est-à-dire s'il travaille pour plusieurs établissements employeurs à cette date. Ces chiffres diffèrent des indicateurs de référence en matière de temps partiel qui s'appuient sur les résultats de l'enquête Emploi de l'Insee et sur un questionnaire des personnes relatif à leur emploi principal.

La part des femmes à temps partiel y est légèrement supérieure à celle enregistrée dans l'ensemble des branches ; la part des hommes à temps partiel lui est inférieure, mais nettement supérieure à celle des hommes dans l'ensemble des branches. La part des salariés à temps partiel dans la branche est sensiblement supérieure à celle dans l'ensemble des branches pour les principales classes d'âges – celle des salariés âgés de 50 ans ou plus étant la plus élevée. La part du temps partiel est élevée pour les employés, mais un peu moins que pour l'ensemble des branches ; la branche se distingue par une part des cadres à temps partiel comparativement élevée. La part du temps partiel est la plus élevée pour les TPE, cette part diminuant avec la taille des entreprises, avec toutefois une part du temps partiel relativement élevée aussi dans les entreprises de grande taille (500 salariés ou plus).

Tableau 35 : Part des emplois à temps partiel dans la branche des Hôtels Cafés Restaurants en 2022, en % des salariés présents au 31 décembre 2022

	Branche IDCC 1979	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	23,9	19,9
Sexe		
Femme	29,9	29,2
Homme	19,3	12,2
Age		
29 ans ou moins	21,4	17,3
30-49 ans	22,5	17,6
50 ans ou plus	31,9	26,1
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadre	31,4	14,4
Profession intermédiaire	7,5	15,4
Employé	27,8	29,2
Ouvrier	14,1	16,7
Taille d'entreprise		
1 à 9 salariés	30,8	29,2
10 à 19 salariés	21,5	18,6
20 à 49 salariés	16,7	19,4
50 à 99 salariés	12,0	19,7
100 à 249 salariés	12,7	16,1
250 à 499 salariés	13,0	16,0
500 salariés ou plus	20,4	16,5

Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

La part des salariés employés en CDD dans la branche HCR est deux fois supérieure à la moyenne sur l'ensemble des branches : 16,6 % des salariés employés fin 2022, contre 8,0 % pour l'ensemble des branches professionnelles (tableau 36). La part des employés de la branche en CDD est très supérieure à celle enregistrée sur l'ensemble des branches. Par classes d'âge, la part des emplois en CDD apparaît plus élevée pour les jeunes et à l'inverse plus basse pour les seniors : 23,2 % pour les jeunes de moins de 30 ans et 10,6 % pour les 50 ans et plus employés fin 2021 (contre 14,3 % et 5,0 % respectivement pour l'ensemble des branches). Contrairement à la situation d'ensemble, la part des emplois en CDD dans la branche ne tend pas à décroître en fonction de la taille des entreprises, cette part étant toutefois plus faible dans les entreprises de grande taille.

Tableau 36 : Part des emplois en CDD dans la branche des Hôtels Cafés Restaurants en 2022, en % des salariés présents au 31 décembre 2022

	Branche IDCC 1979	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	16,6	8,0
Sexe		
Femme	18,0	9,5
Homme	15,5	6,7
Age		
29 ans ou moins	23,2	14,3
30-49 ans	13,3	6,4
50 ans ou plus	10,6	5,0
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadre	1,7	3,2
Profession intermédiaire	8,8	6,6
Employé	20,1	11,9
Ouvrier	14,3	8,1
Taille d'entreprise		
1 à 9 salariés	17,4	9,5
10 à 19 salariés	15,3	9,0
20 à 49 salariés	16,9	8,3
50 à 99 salariés	21,9	8,9
100 à 249 salariés	18,5	8,4
250 à 499 salariés	14,9	8,0
500 salariés ou plus	7,4	6,0

Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

La branche HCR se distingue également par des niveaux de salaire comparativement bas, ce qui s'explique en partie au moins par les caractéristiques socio-démographiques des personnes employées (notamment par la prépondérance des employés).

- Le salaire mensuel net moyen d'un équivalent à temps plein (ETP) dans la branche s'établissait à 2 000 € en 2022, contre 2 670 € dans les branches professionnelles du secteur marchand non agricole (tableau 37)³⁶³ ;
- La part des salariés de la branche avec un salaire horaire moyen inférieur à 1,05 SMIC s'élevait à 12,2 % en 2022, contre 4,9 % pour l'ensemble des branches. La même année, un quart des salariés de la branche (24,9 %) percevait un salaire inférieur à 1,2 SMIC, contre un sur six seulement (16,6 %) pour l'ensemble des branches (tableau 38)³⁶⁴.

³⁶³ Les données sur les salaires des « portraits statistiques de branches » de la DARES portent sur les salariés employés au cours de l'année et excluent les apprentis, les stagiaires et les titulaires d'emplois aidés. Les indicateurs de salaire en équivalent temps plein (EQTP) intègrent l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou non (salaire de base, rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, primes et indemnités, sommes directement versées au titre de la participation ou de l'intéressement). L'indicateur de salaire en EQTP correspond au salaire qu'un individu perçoit ou aurait perçu en travaillant à temps complet et toute l'année. Voir les notes du tableau 37.

³⁶⁴ Ces chiffres ont été notablement affectés par les fortes revalorisations récentes du SMIC : +13,7 % entre le 31 décembre 2020 et le 1^{er} janvier 2024, dont +8,0 % entre la fin 2020 et le 1^{er} août 2022.

Tableau 37 : Salaire mensuel net moyen des salariés en équivalent-temps plein de la branche des Hôtels Cafés Restaurants en 2022, en euros

	Branche IDCC 1979	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	2 000	2 670
Femmes	1 900	2 420
Hommes	2 070	2 860
29 ans ou moins	1 790	2 010
30-49 ans	2 080	2 710
50 ans ou plus	2 170	3 060
Cadre	3 540	4 520
Profession intermédiaire	2 360	2 600
Employé	1 770	1 880
Ouvrier	1 900	1 980
Entreprise de 1 à 9 salariés	1 870	2 200
Entreprise de 10 à 19 salariés	1 980	2 420
Entreprise de 20 à 49 salariés	2 090	2 530
Entreprise de 50 à 99 salariés	2 200	2 650
Entreprise de 100 à 249 salariés	2 340	2 790
Entreprise de 250 à 499 salariés	2 500	2 880
Entreprise de 500 salariés ou plus	2 460	3 020

Source : DARES, *Portraits statistiques de branches (juillet 2024)*

Notes : le salaire en équivalent temps plein (ETP) correspond au salaire qu'un individu perçoit ou aurait perçu en travaillant à temps complet et toute l'année ; les données portent sur les salariés employés en 2022 et excluent les apprentis, les stagiaires et les titulaires d'emplois aidés ; chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet ; le salaire est net de cotisations sociales et de CSG-CRD ; il intègre l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou non (salaire de base, rémunération pour heures supplémentaires ou complémentaires, primes et indemnités, sommes directement versées au titre de la participation ou de l'intéressement), mais ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur les plans d'épargne entreprise, ni l'abondement éventuel de l'employeur à ces plans ;

Tableau 38 : Salaire mensuel net moyen des salariés en équivalent-temps plein de la branche des Hôtels Cafés Restaurants en 2022, en euros

	Branche IDCC 1979	Ensemble des conventions collectives de branche
Moins de 1,05 Smic	4,2	4,9
Entre 1,05 et 1,1 Smic	6,0	3,5
Entre 1,1 et 1,2 Smic	14,7	8,2
Entre 1,2 et 1,3 Smic	16,6	8,6
Entre 1,3 et 1,4 Smic	13,8	8,1
Entre 1,4 et 1,5 Smic	10,5	7,4
Entre 1,5 et 1,6 Smic	7,8	6,8
Entre 1,6 et 2 Smic	15,0	19,6
Entre 2 et 3 Smic	8,5	20,5
Entre 3 et 4 Smic	1,7	6,6
Entre 4 et 5 Smic	0,6	2,6
Supérieur à 5 Smic	0,6	3,2
Ensemble	100,0	100,0

Source : DARES, *Portraits statistiques de branches* (juillet 2024)

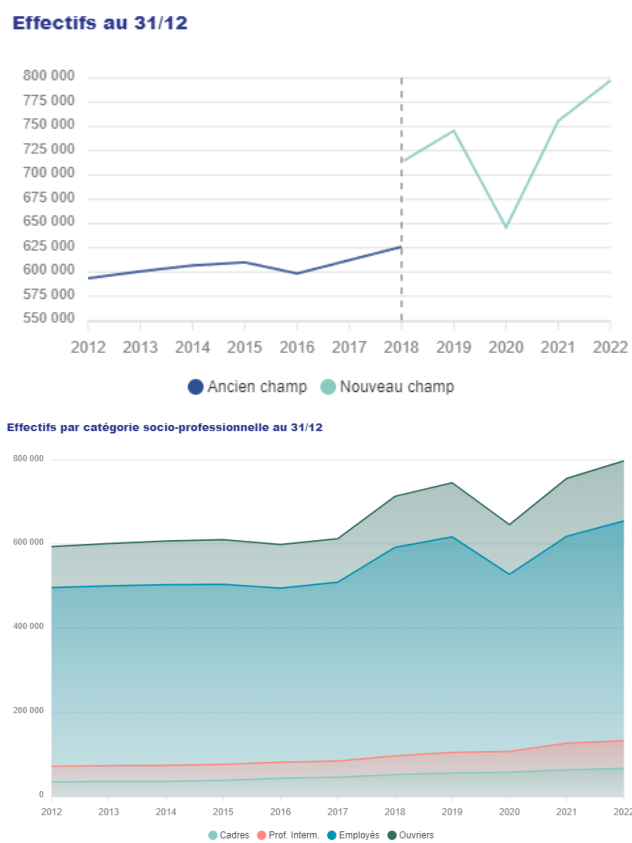
Notes : voir les notes du tableau 37 ; chaque salaire mensuel net est rapporté à la valeur moyenne d'un Smic mensuel net puis compté au prorata de la durée de présence correspondante sur l'année ;

6.1.3 Evolution récente (2012-2022) des effectifs et des conditions d'emploi des salariés de la branche

Les PSB de la DARES font apparaître que les effectifs de salariés de la branche HCR ont augmenté au cours des années récentes, de la fin 2018 à la fin 2022, avec une chute temporaire pendant la crise sanitaire et à la suite semble-t-il d'une tendance à la baisse enregistrée de 2014 à 2018³⁶⁵.

³⁶⁵ Le changement de champ des indicateurs d'effectifs de salariés retenus dans les PSB de la DARES, avec l'inclusion de tous les postes y compris ceux à faible volume de travail à compter de 2018 complique l'analyse des évolutions constatées sur l'ensemble de la période 2012 à 2021 (Cf. les notes du graphique 1).

Graphique 18 : Evolution récente des effectifs de salariés de la branche des Hôtels Cafés Restaurants, ensemble et par catégories socioprofessionnelles, 2012-2022



Source : DARES, *Portraits statistiques de branches* (juillet 2024)

Notes : Le champ des indicateurs d'effectifs de salariés des PSB de la DARES a évolué ; depuis 2018, tous les postes présents dans la « Base Tous Salariés » de l'Insee sont inclus ; jusqu'en 2017, le champ retenu excluait les postes à faible volume de travail (postes dits « annexes ») ; les données des PSB font ainsi apparaître une rupture statistique entre 2017 et 2018 ;

La part des salariés de la branche à temps partiel a reflué de la fin 2018 à la fin 2022, pour les femmes comme les hommes, pour les trois grandes classes d'âge (18 à 29 ans, 30 à 49 ans, 50 ans et plus) et pour les principales catégories socio-professionnelles, à l'exception notable des cadres (graphique 19), après une certaine stabilité et des hausses constatées de 2014 à 2017³⁶⁶.

³⁶⁶ Sur un champ il est vrai différent (Cf. la note précédente et celles du graphique 18).

Graphique 19 : Evolution récente de la part des salariés à temps partiel de la branche des Hôtels Cafés Restaurants, selon le genre, l'âge et la catégorie socio-professionnelle, 2012-2022



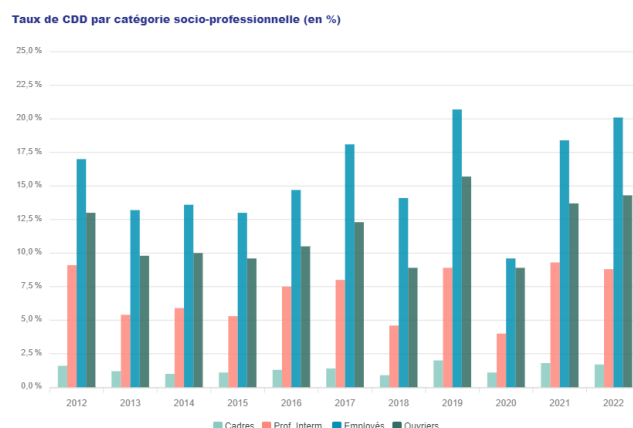
Source : DARES, *Portraits statistiques de branches* (juillet 2024)

Notes : Voir les notes du graphique 19 relatives au changement du champ des indicateurs intervenu en 2018 ;

La part des salariés de la branche employés en CDD a fluctué de la fin 2018 à la fin 2022 pour l'ensemble des grandes catégories socioprofessionnelles, après des hausses enregistrées les années précédentes³⁶⁷.

³⁶⁷ Enregistrées à nouveau sur un champ différent (Cf. la note précédente et celles du graphique 18).

Graphique 20 : Evolution récente de la part des salariés en CDD dans la branche des Hôtels Cafés Restaurants selon la catégorie socio-professionnelle, 2012-2022



Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

Notes : Voir les notes du graphique 18 relatives au changement du champ des indicateurs intervenu en 2018 ;

6.1.4 Les professions les plus représentées dans la branche

Quatre professions - selon la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics (PCS-ESE) de l'Insee - sont de loin les plus présentes dans la branche : les « serveurs, commis de restaurant, garçons non qualifiés » (18,1 % des salariés employés dans la branche fin 2022 et 17,1 % des salariés en ETP dans l'année), les « cuisiniers et commis de cuisine » (15,8 % et 17,2 %), les « serveurs, commis de restaurant, garçons qualifiés » (15,7 % et 16,1 %) et les « aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration » (15,1 % et 14,5 %). Le salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein (ETP) des « serveurs, commis de restaurant, garçons non qualifiés s'est établi à 1 690 € en 2022, leur salaire médian s'établissant pour sa part à 1 620 € la même année (la moitié d'entre eux ont perçu une rémunération supérieure ou égale à ce seuil, une moitié percevant une rémunération inférieure). Le salaire moyen et le salaire médian des « aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration » sont très proches. Ceux des « cuisiniers et commis de cuisine » et des « serveurs, commis de restaurant, garçons qualifiés » sont plus élevés.

Tableau 39 : Effectifs de salariés et salaire moyen et médian des 10 professions et catégories socioprofessionnelles les plus représentées dans la branche des Hôtels Cafés Restaurants en 2022

	Nombre de salariés au 31/12	Part des salariés au 31/12, en %	Nombre de salariés en ETP	Part des salariés en ETP, en %	Salaire mensuel net moyen en ETP, en €	Salaire mensuel net médian en ETP, en €
Serveurs, commis de restaurant, garçons non qualifiés	144 390	18,1	121 030	17,1	1 690	1 620
Cuisiniers et commis de cuisine	125 980	15,8	122 150	17,2	1 900	1 800
Serveurs, commis de restaurant, garçons qualifiés	125 090	15,7	114 250	16,1	1 860	1 770
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	120 520	15,1	103 070	14,5	1 700	1 620
Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie	49 870	6,3	44 070	6,2	1 700	1 640
Employés de l'hôtellerie : réception et hall	43 010	5,4	38 300	5,4	1 820	1 750
Cadres de l'hôtellerie et de la restauration	32 440	4,1	30 460	4,3	3 500	3 120
Maîtrise de restauration : salle et service	20 210	2,5	20 170	2,8	2 330	2 200
Maîtrise de restauration : cuisine/production	20 200	2,5	20 750	2,9	2 360	2 240
Commerçants et assimilés, salariés de leur entreprise	14 230	1,8	10 990	1,6	2 410	1 940
Ensemble	797 400	100,0	708 500	100,0	2 000	...

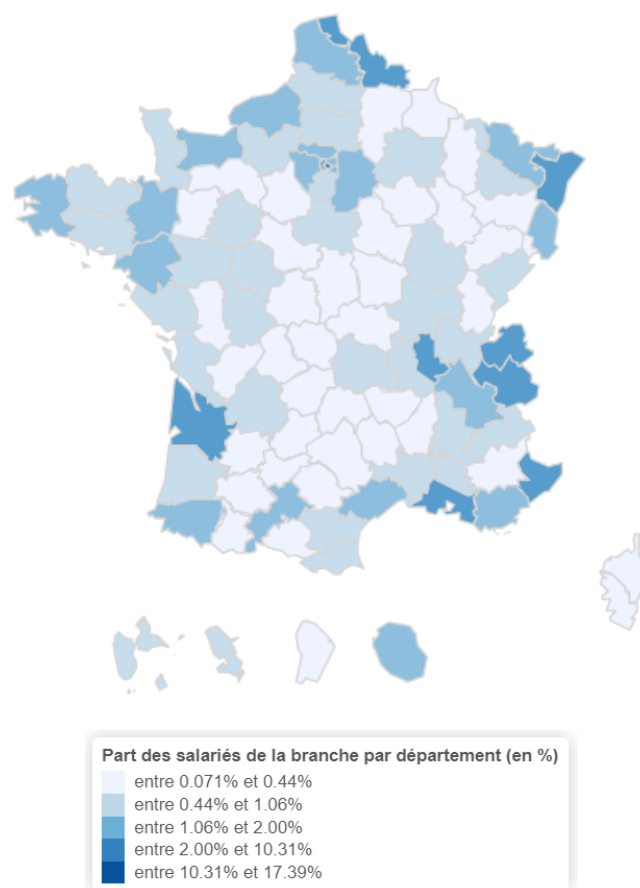
Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024), calculs mission

Notes : les professions et catégories socioprofessionnelles sont repérées selon la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics (PCS-ESE) ; Voir les notes du graphique 1 relatives au changement du champ des indicateurs intervenu en 2018 ; voir les notes du tableau 4 pour les indicateurs de salaires ;

6.1.5 Répartition territoriale des salariés de la branche

Les salariés de la branche HCR se concentrent dans une certaine mesure dans les départements d'Ile-de-France, de la région Provence-Côte-d'Azur, de la vallée du Rhône et des Alpes, en lien pour partie avec la taille des populations et le développement du tourisme (carte 1). Paris concentre une part importante des salariés de la branche (17,39 % fin décembre 2022). Les autres départements où les salariés de la branche sont les plus nombreux sont les Alpes-Maritimes (3,24 %) les Bouches-du-Rhône (3,19 %), le Rhône (3,11 %) ainsi que la Savoie et la Haute-Savoie (2,99 % et 2,75 %) en lien pour partie avec les activités de tourisme de la saison hivernale.

Carte 16 : Répartition des salariés de la branche des Hôtels Cafés Restaurants fin 2022, par département



Source : DARES, Portraits statistiques de branches (juillet 2024)

6.2 Éléments d'information et d'analyse complémentaires sur l'emploi à temps partiel et les conditions d'emploi des salariés à temps partiel dans la branche

6.2.1 Éléments complémentaires établis par la DARES, l'Insee et le pôle data de l'IGAS

6.2.1.1 Statistiques complémentaires établies par la DARES et l'Insee à partir de l'enquête Emploi de l'Insee

La mission a pu obtenir de la DARES et de l'Insee des exploitations statistiques de l'enquête Emploi permettant d'apprécier la situation de la branche en 2023 et quelques éléments d'évolution dans le temps sur les années récentes³⁶⁸.

Ces exploitations statistiques sont présentées dans la partie 6.1 de l'annexe 1 sur les données et études statistiques sur l'emploi à temps partiel.

Ces exploitations statistiques sont présentées dans la partie 6.1 de l'annexe 1 sur les données et études statistiques sur l'emploi à temps partiel.

Les données produites par la DARES font ressortir les principaux points suivants :

- En 2023, 19,0 % des salariés employés dans la branche (hors contrats d'apprentissage) étaient à temps partiel dans leur emploi principal, contre 17,4 % dans l'ensemble des secteurs. Les femmes constituent une majorité d'entre eux (69,4 %, contre 77,9 % pour l'ensemble des secteurs).
- La branche HCR emploie à temps partiel une part comparativement élevée de jeunes de 15 à 24 ans (30,5 % contre 12,7 %) et une part comparativement faible de salariés âgés (14,8 % de 55 ans et plus, contre 26,8 % dans l'ensemble des secteurs). Elle emploie en outre une part comparativement élevée de salariés titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme équivalent (36,0 % contre 23,1 %) ainsi qu'une part comparativement élevée de salariés sans diplôme (27,4 % contre 19,2 %).
- La part des salariés à temps partiel qui font un temps partiel long est très limitée : en 2023, 17,7 % indiquent travailler 80 % d'un temps plein ou plus, contre 35,1 % dans l'ensemble des secteurs.

³⁶⁸ Ces exploitations s'appuient sur une approche de la branche en termes de secteurs d'activité qui couvre les secteurs suivants selon le 4^{ème} niveau de la nomenclature d'activité NAF rév 2 :

- 5610A Restauration traditionnelle ;
- 5510Z Hôtels et hébergement similaire ;
- 5630Z Débits de boissons rapide ;
- 5621Z Service des traiteurs ;

Selon les données de la DARES, fin décembre 2022, les postes occupés par des salariés couverts par cette branche se situaient à 88,7 % dans des établissements dont l'activité principale s'inscrit dans ces secteurs et les emplois salariés occupés dans ces quatre secteurs l'étaient pour l'essentiel par des salariés relevant de la branche.

- Deux principales modalités d'organisation du temps partiel coexistent dans la branche : des temps partiels courts, de moins de 24 heures, sur moins de 5 jours (32,8 % des salariés à temps partiel de la branche en 2023, contre 31,2 % dans l'ensemble des secteurs), d'une part ; et des temps partiels longs, de plus de 24 heures, sur 5 jours et plus (36,2 % des salariés à temps partiel de la branche, contre 27,3 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel).
- Les salariés à temps partiel de ce secteur sont un peu plus souvent à temps partiel contraint que la moyenne : en 2023, 28,3 % déclarent être à temps partiel principalement faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet (contre 24,4 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel tous secteurs confondus). Ils sont aussi un peu plus souvent en sous-emploi (30,6 %, contre 24,7 %).
- Les salariés à temps partiel de la branche occupent rarement plusieurs emplois (8,6 %, contre 13,7 % des salariés à temps partiel pour l'ensemble des secteurs).
- S'agissant de leur durée du travail, les salariés de la branche indiquent travailler en moyenne 21,3 heures par semaine dans leur emploi principal (contre 22,7 heures pour l'ensemble des salariés à temps partiel). Ceux qui indiquent occuper plusieurs emplois travaillent en moyenne 34,5 heures en prenant en compte leurs différents emplois.
- Si la grande majorité des salariés de la branche sont en CDI, celle-ci recourt toutefois de manière très conséquente aux CDD : 26,0 % de ses salariés à temps partiel sont en CDD, contre 19,5 % pour les salariés à temps partiel de l'ensemble des secteurs.
- S'agissant des horaires de travail, les salariés à temps partiel de la branche travaillent très fréquemment habituellement le samedi, fréquemment le dimanche et fréquemment aussi le soir (63,9 %, 47,0 % et 32,0 %, contre 27,0 %, 13,8 % et 6,4 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel). La branche se distingue en outre par des horaires assez fréquemment irréguliers : 31,3 % des salariés déclarent avoir des horaires variables d'une semaine à l'autre en 2023, contre 24,6 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel.
- Enfin, selon leurs déclarations, les salariés à temps partiel de la branche ont perçu un salaire mensuel moyen dans leur emploi principal de 842 euros en 2023 (contre 1 217 euros pour l'ensemble des salariés à temps partiel). Leur salaire mensuel médian s'est établi à 820 euros la même année. Un quart d'entre eux ont déclaré avoir perçu un salaire mensuel dans leur emploi principal supérieur à 1 018 euros, alors qu'un autre quart a perçu moins de 569 euros.

Les données produites par l'Insee montrent pour leur part un recul conséquent du sous-emploi à temps partiel dans la branche : la part des personnes à temps partiel en sous-emploi dans l'ensemble des personnes en emploi s'est réduite de 9,5 % en moyenne en 2014-2015 à 5,6 % en moyenne 2022-2023, soit un recul du même ordre que celui observé pour l'ensemble des secteurs (4,4 % en moyenne en 2022-2023, contre 7,2 % en moyenne en 2014-2015).

6.2.1.2 Eléments d'analyse complémentaires établies par le pôle data de l'IGAS à partir de la « Base Tous Salariés » de l'Insee

Le pôle data de l'IGAS a produit, à la demande de la mission, des exploitations complémentaires sur les emplois à temps partiel de la branche à partir de la « Base tous Salariés » de l'Insee qui est issue de la DSN pour le secteur privé.

Ces exploitations ont porté notamment sur la durée hebdomadaire moyenne des postes occupés dans la branche et la durée annuelle (sur l'année) de ces postes (sur l'année 2022), d'une part, ainsi que sur la durée hebdomadaire moyenne de travail et la durée annuelle de travail dans la branche des salariés ayant occupé au moins un poste à temps partiel dans la branche (après prise en compte de l'ensemble des postes à temps partiel occupés par les salariés dans la branche. Les exploitations ont été réalisées sur les emplois « ordinaires » à savoir l'ensemble des postes occupés, hors les emplois aidés et hors ceux occupés par des apprentis et des stagiaires, ainsi qu'en excluant les postes de moins d'une durée inférieure à sept jours.

Selon les données produites :

- La valeur médiane de la durée hebdomadaire moyenne de travail des postes à temps partiel occupés dans la branche en 2022 s'est établie à 20,7 heures - une moitié des postes ont eu une durée inférieure (resp. supérieure) à ce seuil - contre 20,1 heures pour les emplois à temps partiel de l'ensemble des branches gérées par le ministère du Travail. Pour un quart des postes, la durée moyenne hebdomadaire était supérieure à 27,0 heures, tandis que pour un autre quart elle était inférieure à 14,3 heures.
- La valeur médiane de la durée annuelle de travail (sur l'année 2022) des postes à temps partiel occupés dans la branche en 2022 s'est établie à 268 heures, contre 368 heures pour les postes à temps partiel de l'ensemble des branches
- La valeur médiane de la durée hebdomadaire moyenne de travail des salariés à temps partiel de la branche (à savoir ceux qui ont occupé au moins un emploi dans la branche dans l'année) s'est élevée à 21,7 heures en 2022, après prise en compte de l'ensemble des postes à temps partiel qu'ils ont pu occuper dans la branche (24,0 heures sur l'ensemble des branches). 9,2 % des salariés de la branche ont occupé plusieurs emplois à temps partiel dans celle-ci au cours de l'année 2022 (contre 15,8 % des salariés dans l'ensemble des branches) : 7,7 % en ont occupé deux et 1,1 % en ont occupé trois.
- La valeur médiane de la durée annuelle de travail (sur l'année 2022) des salariés à temps partiel de la branche s'est élevée à 295 heures en 2022, après prise en compte de l'ensemble des postes à temps partiel qu'ils ont occupé dans la branche (534 heures sur l'ensemble des branches).

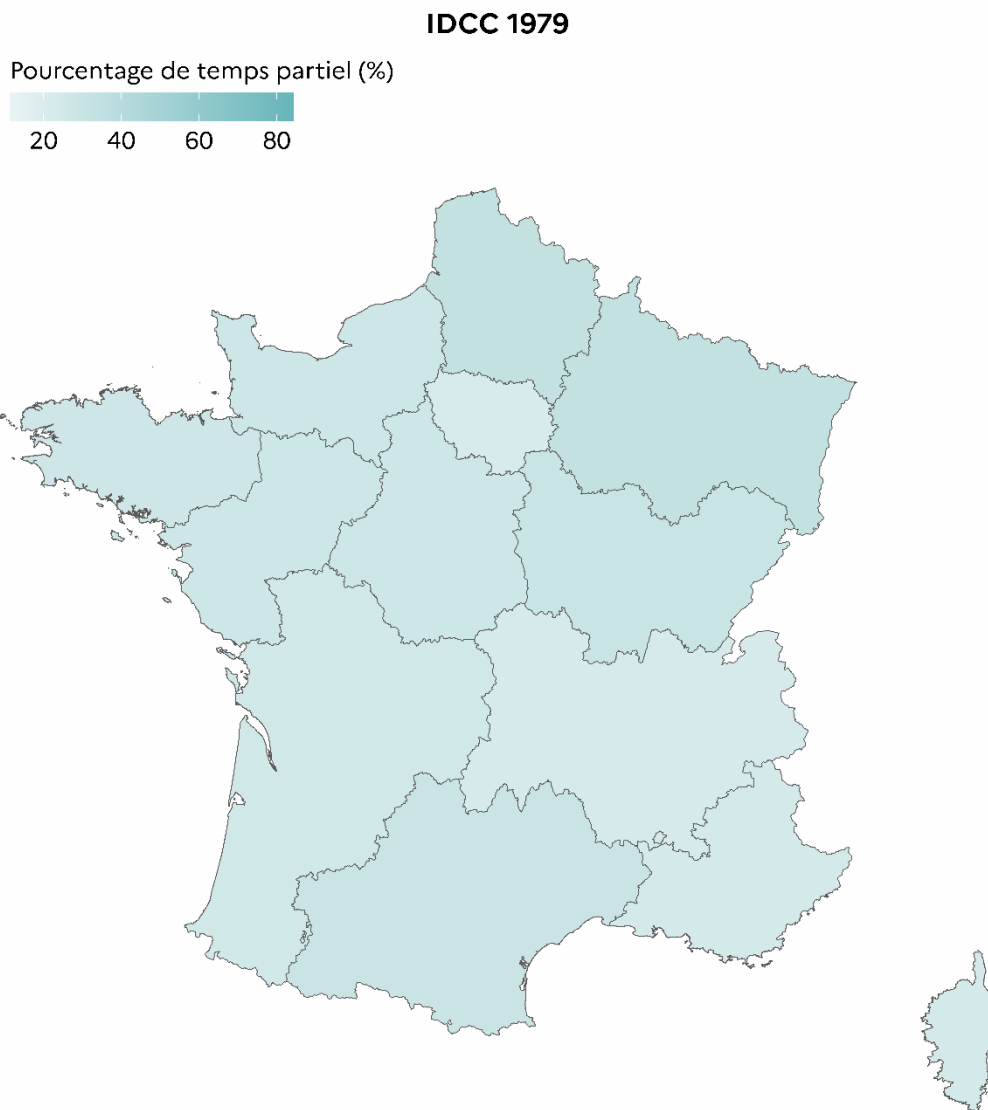
Les exploitations du pôle data de l'IGAS ont par ailleurs porté sur les variations territoriales du recours au temps partiel dans la branche.

Les données produites font apparaître des variations conséquentes de ce recours selon les régions et nettement plus marquées encore selon les départements (carte 17 et 18) :

- Pour les régions de métropole, la part des postes correspondant à des emplois ordinaires - à savoir hors emplois aidés et hors les postes occupés les apprentis et les stagiaires - s'est élevée de 21,8 % en Ile-de-France et 23,0 % en Auvergne-Rhône-Alpes jusqu'à 32,8 % dans le Grand-Est et 33,0 % dans les Hauts-de-France fin décembre 2022, pour une moyenne nationale à 25,4 %
- Pour les départements de métropole, cette part des emplois à temps partiel était à ses niveaux les plus bas en Savoie et Haute-Savoie (10,7 % et 15,0 % fin décembre 2022) et elle

atteignait ses niveaux les plus élevés dans la Meuse (40,5 %), la Haute-Loire (41,1 %) et la Creuse (42,9 %).

Carte 17 : Part du temps partiel dans l'ensemble des emplois salariés de la branche des Hôtels Cafés Restaurants, hors apprentis, emplois aidés et stagiaires, selon les régions au 31 décembre 2022

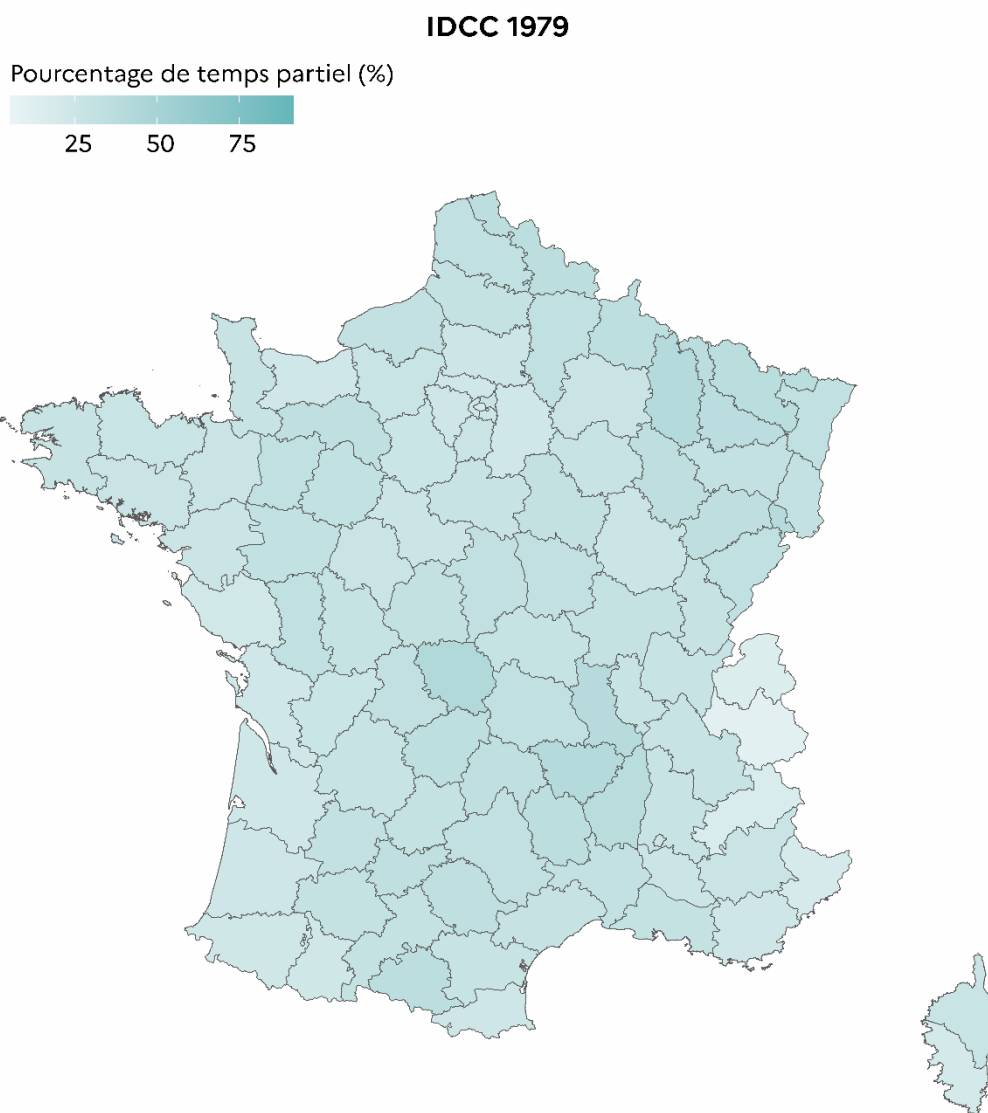


Source : Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS

Champ : branche des Hôtels Cafés Restaurants ; la situation géographique se réfère à la commune d'implantation de l'établissement employeur

Notes : les données sont issues du fichier « Postes » de la BTS pour 2022 produite par l'Insee, à partir principalement de l'exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) ; les données portent sur l'ensemble des activités hors les services des ménages en tant qu'employeurs et les services extraterritoriaux (divisions 97, 98 et 99 de la nomenclature NAF rév. 2), ainsi que sur l'ensemble des catégories juridiques d'employeurs hors ceux soumis au droit administratif ; les données d'emploi concernent uniquement les emplois dits « ordinaires » (les postes d'apprentis, d'emplois aidés et stagiaires étant exclus) ; les données sur l'emploi au 31/12 correspondent ici au nombre de « postes » occupés dans l'ensemble des branches au 31 décembre ou éventuellement la dernière semaine de décembre ; conformément à l'approche de la DARES, les postes à temps partiel sont définis ici comme ceux qui sont indiqués à temps partiel dans la base ou comme « non concernés » par les définitions strictes du temps complet et du temps partiel ; la part des postes à temps partiel pour les emplois dits « ordinaires » dans l'ensemble des postes de la branche est estimée à 25,4 % fin 2022

Carte 18 : Part du temps partiel dans l'ensemble des emplois salariés de la branche des Hôtels Cafés Restaurants, hors apprentis, emplois aidés et stagiaires, selon les départements au 31 décembre 2022



Source : *Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee pour 2022, calculs du pôle data de l'IGAS*

Champ : branche des Hôtels Cafés Restaurants ; la situation géographique se réfère à la commune d'implantation de l'établissement employeur

Notes : voir les notes du graphique précédent ; la part des postes à temps partiel pour les emplois dits « ordinaires » dans l'ensemble des postes de la branche est estimée à 25,4 % fin 2022

6.3 Les caractéristiques du secteur, de l'organisation du travail et des conditions de travail dans les entreprises de la grande distribution

Le secteur regroupe une grande diversité d'entreprises, allant du petit restaurant familiale jusqu'aux hôtels des grandes chaînes hôtelières. Le nombre d'entreprises et d'établissement pour lesquelles la convention collective est majoritaire est très élevée (117 230 entreprises et 122 000 établissements en 2022, Cf. la partie 1.1 *supra*).

Parmi les métiers de la branche, la mission relève la prépondérance des quatre métiers suivants : les serveurs, commis de restaurant, garçons non qualifiés (18,1 % des salariés de la branche employés fin 2022, Cf. la partie 1.5 *supra*) ; les cuisiniers et commis de cuisine (15,8 %) ; les serveurs, commis de restaurant, garçons qualifiés (15,7 %), les aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration (15,1 %).

La branche HCR correspond à des secteurs d'activité pour lesquels certains métiers sont éligibles au contrat à durée déterminée d'usage (CDDU).

La branche est très concernée par le travail saisonnier. Selon une étude de la DARES de 2019³⁶⁹, en termes d'activité, les secteurs de la restauration et de l'hébergement représentaient respectivement 25 % et 24 % du volume de travail saisonnier non agricole entre avril 2018 et mars 2019.

La branche est confrontée structurellement à des difficultés de recrutement qui se sont accentuées pour atteindre des niveaux très élevés ces dernières années³⁷⁰.

Selon les interlocuteurs rencontrés par la mission, le développement du temps partiel serait lié aux pics d'activité dans la semaine (notamment le week-end) et la journée.

6.4 Le dialogue social et les stipulations de la convention collective de branche sur le travail à temps partiel

6.4.1 Le dialogue social dans la branche

Les organisations syndicales représentatives dans la branche sont les suivantes : la CGT (avec un poids de 36,27 % pour les négociations collectives de branche) ; la CFDT (30,94 %) ; CGT-FO (26,57 %) et la CFE-CGC (6,21 %)³⁷¹.

Du côté patronal, quatre organisations sont représentatives dans la branche : l'Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie (UMIH) (avec un poids de 47,60 % dans le champ de la négociation collective de branche et pour l'opposition à l'extension des accords collectifs) ; le Groupement national des indépendants (GNI) (26,64 %) ; les Groupement National des Chaînes Hôtelières

³⁶⁹ Emeline Limon, « Quelle place occupe l'emploi saisonnier en France ? », DARES Analyses N°57, décembre 2019.

³⁷⁰ Léo Moquay et Justine Obser, « A l'été 2022, des effectifs et des difficultés de recrutement inédits dans l'hébergement-restauration », DARES Focus N°61, novembre 2023.

³⁷¹ Arrêté du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (no 1979).

(GNC) (14,29 %) ; le Syndicat National de la Restauration Thématique et Commerciale (SNRTC) (11,47 %)³⁷².

Les partenaires sociaux ont mis en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de branche par un accord du 22 janvier 2019.

Le dialogue social dans la branche s'appuie sur une commission mixte paritaire depuis de nombreuses années.

La branche ne dispose pas d'un observatoire et n'a pas produit jusqu'ici de rapport annuel de branche. Les partenaires sociaux ont conclu récemment un accord sur le paritarisme qui permet d'envisager à l'avenir à compter de 2025/206 la réalisation d'études

La mission a pu prendre connaissance d'une étude diligentée par l'OPCO AKTO, mise en œuvre par un prestataire, sur la qualité de vie au travail dans la branche des hôtels-café-restaurants et celle la restauration rapide. Fondée sur une enquête auprès d'un échantillon d'entreprises et sur des entretiens qualitatifs, celle-ci ne distingue cependant pas les employeurs des deux branches.

6.4.2 Les stipulations de la convention de branche

Les partenaires sociaux de la branche ne sont pas parvenus à conclure un accord en application de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013.

La convention collective de la branche inclut un chapitre sur la durée et l'aménagement du temps de travail (« Titre VI ») avec deux articles respectivement sur le temps de travail dans l'industrie hôtelière et sur l'aménagement du temps de travail. Ce chapitre ne porte toutefois pas de dispositions spécifiques sur le temps partiel.

Les principales dispositions relatives au temps partiel dans la branche ont été introduites par des accords conclus entre les partenaires sociaux sur la durée et l'aménagement du temps de travail qui ont donné lieu à des avenants à la convention au 13 juillet 2004³⁷³ puis du 5 février 2007³⁷⁴. Les partenaires sociaux ont conclu par ailleurs en 2014 un accord relatif à l'aménagement du temps qui ne s'applique toutefois qu'aux salariés à temps plein³⁷⁵.

Dans ces conditions, les principales stipulations de la convention collective qui se rapportent au temps partiel sont celles portées par l'avenant du 5 février 2007, les dispositions supplétives introduites par la loi de sécurisation de 2013 s'appliquant en l'absence d'un accord de branche.

Par les principales dispositions retenues dans la branche ou s'appliquable en lien avec la loi de sécurisation de l'emploi, la mission relève en particulier :

- S'agissant de la durée maximale hebdomadaire :
 - L'application du plancher légal de 24 heures, correspondant aux dispositions supplétives.

³⁷² Arrêté du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (no 1979).

³⁷³ Avenant n° 1 du 13 juillet 2004 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail, aux congés payés, au travail de nuit et à la prévoyance.

³⁷⁴ Avenant n° 2 du 5 février 2007 relatif à l'aménagement du temps de travail.

³⁷⁵ Avenant n°19 du 29 septembre 2014 relatif à l'aménagement du temps de travail.

- S'agissant des heures complémentaires :
 - Un nombre maximal d'heures complémentaires fixé au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat, correspondant aux dispositions supplétives en la matière.
 - Un taux de majoration des heures complémentaires de 10 % jusqu'au seuil maximum du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle, correspondant aux dispositions supplétives³⁷⁶.
- S'agissant de la répartition des horaires de travail :
 - Les dispositions des articles L 3123-23 et L 3123 du code du travail s'appliquent³⁷⁷.
- L'existence de durées de présence au travail maximales fixées dans la branche selon les dispositions de l'avenant n°2 précité de 2007 :
 - Avec des durées maximales journalières pour les professions suivantes (et certaines possibilités de dérogations) :
 - Personnel administratif hors site d'exploitation : 10 heures.
 - Cuisinier : 11 heures.
 - Autre personnel : 11 heures 30 minutes.
 - Personnel de réception : 12 heures.
 - Et des durées maximales hebdomadaires encadrées par le fait que la durée maximale hebdomadaire sur une période quelconque de 12 semaines consécutives est fixée à 46 heures.
 - La durée hebdomadaire étant limitée légalement à 48 heures.
- L'existence de dispositions relatives au temps partiel modulé sur l'année introduite par l'avenant n°2 du 5 février 2017, encore en vigueur aujourd'hui.

³⁷⁶ Auparavant, depuis la signature de l'avenant n° 2 précité du 5 février 2007, le contingent maximal d'heures complémentaire était fixé au tiers de la durée prévue au contrat de travail, avec des majorations de 5 % des heures complémentaires jusqu'au seuil de 10 % et de 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà de ce seuil et jusqu'à la limite du tiers. En contrepartie, une période minimale de travail continue de 2 heures par jour était prévue.

³⁷⁷ Auparavant, l'avenant n°2 précité de 2007 avait prévu les dispositions suivantes :

« En sus des temps de pause, la journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter qu'une seule interruption d'activité (non compris le temps de repas) dont la durée ne peut être supérieure à 5 heures. Dans ce cas et en contrepartie de toute coupure journalière supérieure à 2 heures dans la limite de 5 heures, le salarié à temps partiel bénéficiera de contreparties spécifiques prévues par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, ces contreparties sont les suivantes :

- les 2 séquences de travail réalisées par le salarié à temps partiel au cours de cette journée seront chacune d'une durée minimale de 3 heures consécutives ;
- et, de plus, en marge des mesures arrêtées en matière de coupure journalière des salariés à temps partiel, les parties conviennent que la durée contractuelle du travail du personnel à temps partiel ne pourra être inférieure à 24 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel, trimestriel ou annuel ».

6.4.3 Éléments tirés des entretiens de la mission

Les représentants des organisations syndicales ont fait état notamment des points suivants à la mission :

- L'existence de pratiques managériales peu modernes, voire de très mauvaises pratiques, dans une partie des entreprises, en particulier les entreprises de très petite taille.
- Le manque d'informations documentées sur la situation de la branche, en lien avec l'absence d'un observatoire de branche.
- La mobilisation très fréquente par des entreprises à la fois d'emplois à temps partiel, de CDDU et d'emplois saisonniers ; la mobilisation fréquente par certaines entreprises d'emplois à temps partiel dans des conditions qui justifieraient plutôt le recours à des CDDU ; la mobilisation fréquente d'emplois saisonniers à temps partiel, d'autre part.
- Des pratiques très fréquentes d'employeurs embauchant des salariés à temps partiel, sur des durées hebdomadaires inférieures à 24 heures, à la condition que ceux formulent une demande de tels horaires même s'ils ne le souhaitent pas.
- Un recours fréquent à des volumes d'heures complémentaires de nature structurelle dans certaines entreprises.
- Des propositions fréquentes aux salariés à temps partiel d'heures complémentaires non déclarées par certaines entreprises.
- Un non-respect fréquent de la limitation de la coupure autorisée dans la journée à 2 heures (en l'absence d'accord d'entreprise sur ces aspects).
- L'existence de pratiques mobilisant des salariés à temps partiel dans des conditions qui justifieraient plutôt le recours à des CDDU ou à du travail saisonnier.
- Des difficultés liées au coût du logement dans des zones touristiques pour les salariés à temps partiel, comme pour les saisonniers.

Les représentants des organisations patronales ont souligné en particulier les points suivants à la mission :

- Un manque d'adaptation et de souplesse, pour le secteur, des dispositions issues de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, notamment sur le régime des compléments d'heures.
- Les fortes difficultés de recrutement actuelles dans le secteur, en lien notamment avec le caractère contraignant du travail le week-end et/ou le soir, ainsi que des réticences croissantes des salariés vis-à-vis des coupures dans la journée.
- Le recours somme tout assez modéré aux emplois à temps partiel, dans un contexte où les entreprises cherchent à recruter principalement des salariés à temps plein.
- Des efforts pour favoriser la polyvalence des femmes de ménages dans certaines chaînes d'hôtels afin de les aider à se rapprocher de temps complet.

ANNEXE 5 : Le rôle des politiques d'emploi et de formation, du système socio-fiscal et des donneurs d'ordre sur les salariés à temps partiel et à temps partiel contraint

ANNEXE 5 : LE RÔLE DES POLITIQUES D'EMPLOI ET DE FORMATION, DU SYSTÈME SOCIO-FISCAL ET DES DONNEURS D'ORDRE SUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL ET À TEMPS PARTIEL CONTRAINT 399

1 LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL, Y COMPRIS CONTRAINT, NE SONT PAS UNE CIBLE PRIORITAIRE DE LA POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE.....401

- 1.1 UNE INÉGALITÉ D'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR RAPPORT AUX SALARIÉS À TEMPS PLEIN, QUI SEMBLE ACCENTUÉE POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL CONTRAINT 401
 - 1.1.1 *L'impact positif de la formation professionnelle pour les salariés à temps partiel et à temps partiel contraint et leurs employeurs* 401
 - 1.1.2 *Une pénalisation dans l'accès à la formation professionnelle malgré une égalité des droits*..... 402
 - 1.1.3 *Des facteurs explicatifs qui se cumulent*..... 404
- 1.2 UNE PRISE EN COMPTE LIMITÉE, SAUF EXCEPTION, DES TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL, CONTRAINT OU NON, PAR LE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE 405

2 LA MOBILISATION DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ET DES DISPOSITIFS DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI POUR LUTTER CONTRE LE TEMPS PARTIEL SUBI EST INSUFFISANTE 407

- 2.1 LA POLITIQUE DU TEMPS PARTIEL, UN ANGLE MORT DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES ?... 407
- 2.2 UNE MOBILISATION EN DEMI-TEINTE DE PÔLE EMPLOI PUIS DE FRANCE TRAVAIL 408
 - 2.2.1 *L'absence du temps partiel dans les priorités stratégiques*..... 408
- 2.3 LE DÉVELOPPEMENT DES CUMULS D'EMPLOIS À TEMPS PARTIEL (PLURI-ACTIVITÉ, GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS...).....410
 - 2.3.1 *La pluri-activité*.....410
 - 2.3.2 *Les groupements d'employeurs*.....413
- 2.4 LA POLYVALENCE FONCTIONNELLE 415

3 UN SYSTÈME SOCIO-FISCAL QUI INCITE À L'AUGMENTATION DES QUOTIENTS DE TRAVAIL DES SALARIÉS À BAS SALAIRE À TEMPS PARTIEL, D'UNE FAÇON QUI PEUT TOUTEFOIS ÊTRE JUGÉE LIMITÉE PAR CERTAINS.....416

- 3.1 UN BAREME DES ALÈGÈMENTS GÉNÉRAUX DE COTISATIONS SOCIALES PATRONALES NEUTRE SUR LE DÉVELOPPEMENT DU TEMPS PARTIEL DEPUIS 2003.....416
- 3.2 UNE DIMINUTION DES PRINCIPALES PRESTATIONS SOCIALES EN FONCTION DES REVENUS D'ACTIVITÉ POUR LES BAS SALAIRES, UNE INCITATION À L'ACTIVITÉ PORTÉE PAR LA PRIME D'ACTIVITÉ NETTEMENT RENFORCÉE DEPUIS 2019 416
- 3.3 DES GAINS DE REVENU ASSOCIÉS À L'AUGMENTATION DES QUOTIENTS DE TRAVAIL POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL AU SMIC, RENFORCÉS PAR LA RÉFORME DE LA PRIME D'ACTIVITÉ DE 2019 MAIS QUI PEUVENT PARAÎTRE ENCORE MODESTES POUR CERTAINS 418
- 3.4 UN BAREME INCOHÉRENT DE LA TAXE SUR LES SALAIRES POUR LES ENTREPRISES NON ASSUJETTIES À LA TVA QUI INCITE À L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL AU DÉTRIMENT DU TEMPS PLEIN 428

4 LES DONNEURS D'ORDRE UTILISATEURS DE PRESTATIONS MISES EN ŒUVRE PAR LES EMPLOYEURS DE CERTAINES BRANCHES FORTEMENT UTILISATRICES D'EMPLOIS A TEMPS PARTIEL, DONT EN PARTICULIER CELLE DE LA PROPRETE, NE SONT PAS SUFFISAMMENT MOBILISES..... 430

4.1	DES ENGAGEMENTS DE L'ÉTAT POUR FAVORISER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES DE SES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES DU SECTEUR DE LA PROPRETE PRECISES DANS DES CIRCULAIRES DE 2008, 2013 ET 2022 QUI ONT FAIT DERNIEREMENT L'OBJET DE PREMIERS ELEMENTS DE SUII D'ENSEMBLE	431
4.1.1	<i>Des objectifs posés et progressivement précisés par l'Etat dans des circulaires de 2008, 2013 et 2022</i>	431
4.1.2	<i>Une première enquête de la direction des achats de l'Etat sur la mise en œuvre du travail en journée et en continu dans les services de l'Etat en 2023, reconduite au second semestre 2024 sur des bases consolidées</i>	432
4.2	DES NOUVELLES OBLIGATIONS DECOULANT DE TEXTES LEGISLATIFS RECENTS ET A VENIR QUI POURRAIENT POUSSER LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVE A MIEUX TENIR COMPTE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL DE LEURS SOUS-TRAITANTS	435

La présente annexe est consacrée à quatre sujets distincts mais qui concernent tous les salariés à temps partiel et à temps partiel contraint : la mobilisation de la politique de formation professionnelle (1) et d'emploi (2) en direction des salariés à temps partiel et à temps partiel contraint, l'impact du système socio-fiscal à savoir l'ensemble des prélèvements sociaux et fiscaux ainsi que les prestations sociales sur le développement et les caractéristiques du temps partiel (3) et le rôle spécifique des donneurs d'ordre, en particulier dans la branche de la propreté (4).

1 Les salariés à temps partiel, y compris contraint, ne sont pas une cible prioritaire de la politique de formation professionnelle

1.1 Une inégalité d'accès à la formation professionnelle par rapport aux salariés à temps plein, qui semble accentuée pour les salariés à temps partiel contraint

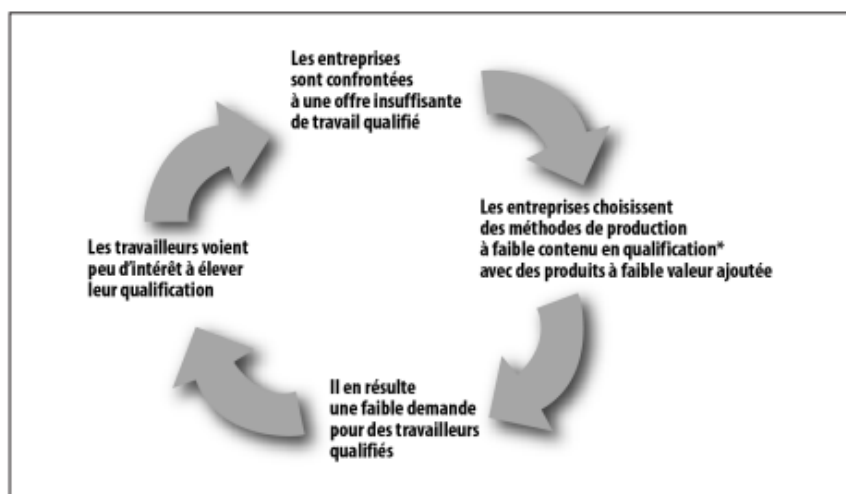
1.1.1 L'impact positif de la formation professionnelle pour les salariés à temps partiel et à temps partiel contraint et leurs employeurs

La formation continue est avant tout utile, dans les secteurs fortement consommateurs de temps partiel, pour apprendre le métier et des compétences techniques liés au poste. C'est vrai également parfois pour des compétences plus larges : ainsi, dans le champ de l'aide à domicile, la mise en place d'équipes autonomes a fait émerger de nouveaux besoins de formation pour des compétences de nature administrative, informatique ou de communication. Dans ce même secteur, la formation est aussi un moyen important pour limiter les problèmes de santé au travail et pour donner un cadre aux salariés, qui ne partagent habituellement pas le même lieu de travail, pour échanger autour de l'organisation du travail³⁷⁸.

La formation continue est également importante pour valoriser et favoriser la construction de l'identité professionnelle pour des métiers concernés voire de la « marque employeur ». Elle contribue à éviter d'enfermer les salariés, les entreprises et leurs clients dans un cercle vicieux de basses qualifications et de bas salaires.

³⁷⁸ A. Burie et alii. « Pourquoi former des « non-qualifiés » ? Le cas des agents d'entretien et des aides à domicile », Formation Emploi, n° 166, avril-juin 2024.

Schéma 1 : Cercle vicieux des basses qualifications et des bas salaires



* Les employeurs adoptent des stratégies produit et un positionnement marketing qui requièrent de faibles qualifications.

Source : Jacques Freyssinet, *Royaume-Uni Formation professionnelle : des tentatives répétées pour sortir d'un équilibre de basse qualification. Chronique internationale de l'IRES. 2018*

Dans des secteurs où exercer pendant une carrière entière est difficile en raison des conditions de travail, et pour lesquels l'organisation du travail selon des lignes hiérarchiques aplaties ouvre peu de perspectives de promotion, la formation continue peut aider à changer de métier ou de secteur et à stabiliser des trajectoires professionnelles marquées par l'incertitude.

En pratique, les salariés à temps partiel, notamment involontaire, occupent fréquemment des métiers que les salariés souhaitent le plus fréquemment quitter pour une reconversion. Selon l'enquête DEFIS, c'est notamment le cas des employés de l'hôtellerie-restauration-alimentation non qualifiés, des agents d'entretien et des aides à domicile³⁷⁹.

1.1.2 Une pénalisation dans l'accès à la formation professionnelle malgré une égalité des droits

En principe, les salariés à temps partiel ont les mêmes droits à la formation que les autres salariés, notamment dans le cadre du plan de développement des compétences.

La réalité est un peu différente. Ainsi, les travailleurs à temps partiel, en France comme dans les autres pays de l'OCDE, souffrent apparemment d'une pénalisation dans l'accès à la formation professionnelle par rapport aux travailleurs à temps plein.

Il y a 25 ans déjà, Bénédicte Galtier soulignait que « alors que 10 % des salariés à temps plein ont bénéficié d'une formation au cours du mois précédant l'enquête, ils ne sont que 6 % dans ce cas parmi les travailleurs à temps partiel. L'accès à la formation est d'autant plus rare que le temps

³⁷⁹ Cf. Céreq-France Compétences, DEFIS 2015.

partiel est court », des chiffres stables en 2011 selon l'étude de la DARES rédigée par Mathilde Pak³⁸⁰.

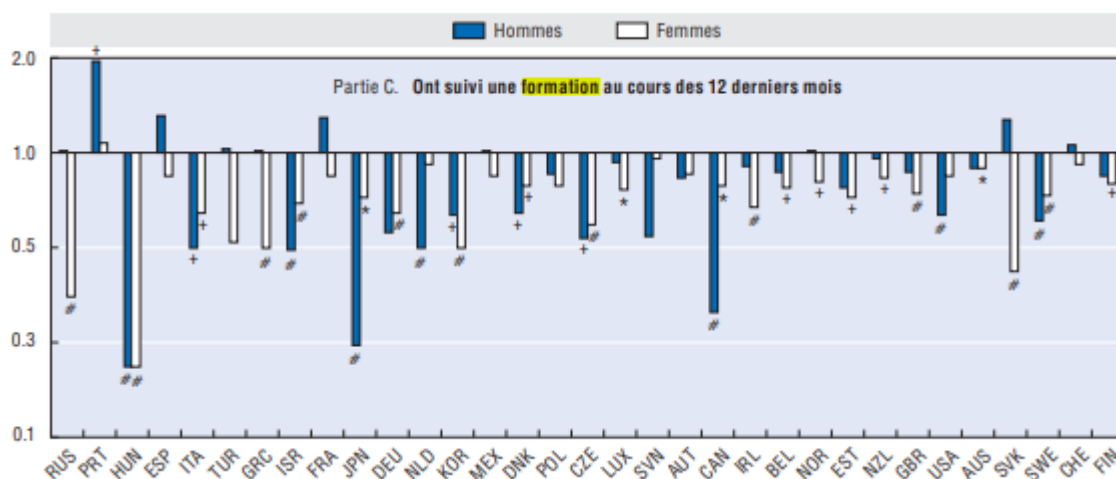
Dans une étude déjà ancienne³⁸¹, Coralie Perez avait montré en outre que le taux de non-participation à la formation des titulaires de CDI à temps partiel contraint était particulièrement élevé : de 72 %, soit le taux le plus élevé après les personnes en situation de chômage récurrent.

Les chiffres les plus récents corroborent cette situation. Ainsi, les salariés à temps partiel accèdent toujours nettement moins fréquemment à la formation professionnelle que les salariés à temps complet : 23,7 % des salariés à temps partiel en 2023 déclarent avoir suivi une formation non formelle à but professionnel au cours des 12 derniers mois, contre 34,5 % des salariés à temps complet, soit près d'un tiers de moins. Et les salariés à temps partiel contraint y accèdent deux fois moins que les salariés à temps complet à la formation professionnelle (18,0 % seulement contre 34,5 %).

Par ailleurs, les travailleurs à temps partiel contraint, comme les intérimaires et les titulaires d'un CDD, cumulent une faible probabilité d'accéder à une formation et des durées de formation courtes. Leur formation sert avant tout, en pratique, à l'adaptation au poste de travail et pas à l'acquisition d'une qualification susceptible d'ouvrir des perspectives de promotion professionnelle et sociale.

Cette situation n'est pas spécifique à la France comme le montre le graphique ci-dessous, l'OCDE remarquant que l'écart de formation est plus fort dans les pays où l'offre de formation est la plus faible :

Graphique 1 : Ecart d'accès à la formation dans les pays de l'OCDE entre temp plein et temps partiel



Source : Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 2010. Page 249

³⁸⁰ Bénédicte Galtier, « Le temps partiel est-il une passerelle vers le temps plein ? » Economie et statistique, n°321-322, 1999 ; Mathilde Pak, « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est « choisi » ou « subi » », DARES Analyses N°5, janvier 2013.

³⁸¹ Coralie Perez, Pourquoi les travailleurs précaires ne participent-ils pas à la formation professionnelle continue ? Formation emploi. Numéro 105. Janvier-mars 2009.

L'OCDE souligne que « dans les pays où la part de l'emploi à temps partiel est plus importante, la pénalisation d'accès à la formation induite par le temps partiel pour les femmes est moindre, même en tenant compte des caractéristiques des travailleurs et des emplois occupés ».

Enfin, il est paradoxal et anormal de constater qu'il faut que les salariés à temps partiel soient inscrits au chômage dans le cadre d'une « activité réduite » pour bénéficier d'actions de formation plus significatives, un point soulevé par l'OCDE dans son rapport de 2010.

1.1.3 Des facteurs explicatifs qui se cumulent

La pénalisation de l'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel, qui a un impact sur les possibilités de développement professionnel et de revenus futurs des travailleurs concernés, ne s'explique qu'en partie par des caractéristiques d'âge, d'ancienneté dans l'établissement, de catégorie professionnelle, de secteur ou de dimension de l'établissement.

Dans son étude, Coralie Pérez avance deux motifs de non-accès à la formation des salariés à temps partiel contraint : l'importance de l'absence de besoin, le travail étant jugé comme non qualifié et ne nécessitant pas de formation particulière, et surtout l'absence de possibilités (« trop de contraintes »).

Les employeurs, dans des secteurs à faible qualification où les salariés peuvent sembler interchangeables, ont intérêt de financer de la formation prioritairement pour une adaptation rapide au poste de travail détenu et, plus subsidiairement, pour repérer les salariés les plus performants.

En pratique, les formations sont fréquemment jugées peu utiles par les employeurs comme par les salariés pour des métiers peu qualifiés comme ceux d'aide à domicile et plus encore pour les agents d'entretien. François-Xavier Devetter signale en outre, s'agissant des métiers essentiels³⁸², que « certains employeurs entretiennent un rapport ambivalent avec la reconnaissance des diplômes : ils signalent le besoin de formation mais sont réticents à leur traduction en diplôme. Outre la question du coût pour un secteur pour lequel le consentement à payer est faible, cette difficile reconnaissance des diplômes témoigne d'une absence de consensus relatif aux qualifications requises ». Il ajoute que « la promotion [par les politiques d'insertion] du recours à des structures d'insertion de personnes précaires ou en situation de handicap [pour recruter dans ces métiers] s'oppose en partie à la possibilité de mettre en avant des compétences plus complexes mais non reconnues »³⁸³.

Il faut ajouter d'autres facteurs du côté des salariés à temps partiel contraint, comme la fréquence de l'illettrisme notamment due à la nationalité étrangère, mais également la nature fragmentée du temps de travail, l'existence d'horaires atypiques (tôt le matin ou tard le soir) et les contraintes de l'organisation familiale qui compliquent en pratique la participation à des activités de formation. Selon l'enquête Formation continue 2000, 26 % des salariés à temps partiel contraint ont dû réorganiser leur vie personnelle pour partir en formation³⁸⁴.

³⁸² F. X. Devetter et J. Valentin, Comment revaloriser les métiers « essentiels », *Economie politique*, 2021/4.

³⁸³ A. Burie et alii. « Pourquoi former des « non-qualifiés » ? Le cas des agents d'entretien et des aides à domicile », *Formation Emploi*, n° 166, avril-juin 2024.

³⁸⁴ Cf. Coralie Perez, *Emplois précaires et formation continue*, Savoirs, 2007.

La répartition du financement entre employeurs et les complexités administratives, notamment quand les deux emplois à temps partiel relèvent de branches et d'OPCO différents, ajoutent aux difficultés.

1.2 Une prise en compte limitée, sauf exception, des travailleurs à temps partiel, contraint ou non, par le système de formation professionnelle

Jusqu'à la conférence sociale du 16 octobre 2023, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle n'avait pas élaboré de stratégie particulière de formation professionnelle adaptée à la situation des salariés à temps partiel, contraint ou choisi ni priorisé ce public-là.

Certains accords de branche incluent explicitement des dispositions relatives à la formation professionnelle des travailleurs à temps partiel. C'est le cas par exemple de l'accord du 25 novembre 2021 dans la branche des organismes de formation : « le troisième alinéa de l'article 2.5 de l'accord du 25 novembre 2021, indiquant que « Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, cette durée est allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance. » est supprimé et remplacé par le paragraphe suivant : « Conformément aux dispositions légales en vigueur*, les partenaires sociaux conviennent que la durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour les salarié(e)s qui répondent à l'une des conditions suivantes : ne pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade du baccalauréat; être à temps partiel ; être titulaire d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). »

C'est également le cas de l'accord du 14 novembre 2013 dans les branches des acteurs du lien social et familial (cf. encadré infra).

Pour leur part, les OPCO, y compris ceux qui sont au service des branches les plus consommatrices de temps partiel contraint³⁸⁵, n'ont pas non plus de programmes particulièrement dédiés aux salariés à temps partiel, notamment contraint, comme le montre une recherche sur leurs sites internet. Il n'a au demeurant pas été possible de disposer de chiffres précisant le taux d'effort en termes de formation par branche ni le taux d'accès des salariés selon leur statut (temps partiel ou non).

Concernant le compte personnel de formation, les salariés dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet sur l'ensemble de l'année, c'est-à-dire les salariés à temps partiel mais également les salariés qui travaillent sur des contrats courts qui travaillent moins de six mois à temps plein sur une année en moyenne, bénéficient des mêmes rythmes d'acquisition des droits que les salariés à temps plein afin de renforcer leur accès à la formation et leur employabilité, soit 500 euros par an plafonné jusqu'à 5 000 euros.

³⁸⁵ Les demandes répétées d'échanges avec les responsables des OPCO AKTO et EP n'ont malheureusement pas pu aboutir. Selon la branche des Acteurs de la compétence (formation), des travaux seraient menés en lien avec AKTO pour mettre en œuvre des mesures permettant l'accès à la formation des salariés à temps partiel, en recourant à un budget dédié, notamment pour l'abondement du CPF.

Une proratisation d'alimentation est applicable seulement aux salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet. En outre, on note que pour les salariés peu ou pas qualifiés qui n'auraient pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3 (CAP, BEP), l'abondement est de 800 € par an plafonné à 8 000 €.

A contrario, l'instauration d'un ticket modérateur forfaitaire de 100€ est de nature à pénaliser davantage les salariés à temps partiel que ceux à temps plein.

Selon des données fournies par la Caisse des dépôts à la mission, la consommation du compte personnel de formation parmi les 1,8 millions de salariés à temps partiel, dont 75 % de femmes, a concerné 74 000 stagiaires en 2023. Elle n'est pas très différente de celle de la population générale. La proportion de stagiaires entre 36 et 45 ans (29 %) de même que la part des non-cadres (90 %) est néanmoins plus élevée que celle de la moyenne des stagiaires.

On ne dispose pas de visibilité en ce qui concerne ni le nombre d'entreprises ni le niveau d'alimentation supplémentaire des CPF par les entreprises qui le souhaitent (article R 6323-2 du code du travail) au profit des salariés à temps partiel, contraint ou non.

On ne dispose pas de chiffres sur l'usage de la validation des acquis de l'expérience (VAE), qui serait adaptée aux métiers exercés par beaucoup de salariés à temps partiel contraint.

Pour leur part, les organismes de formation n'ont pas toujours diversifié leurs modalités pédagogiques, notamment par un recours accru au distanciel asynchrone ou à l'expérientiel, afin de les adapter au profil et aux besoins des salariés à temps partiel contraint³⁸⁶. L'élaboration d'actions de formation en situation de travail (Afest), qui est préconisée lorsque que les compétences ne peuvent s'acquérir que dans la confrontation à l'appareil productif et/ou pour désamorcer les résistances de ceux qui gardent un souvenir douloureux de l'école, exigent en effet d'entrer dans des relations négociées avec les entreprises et de mobiliser des savoir-faire en analyse de l'activité de travail, qui ne sont pas données à tous les organismes de formation³⁸⁷.

La mise en place de formations en distanciel, asynchrone ou non, exige des investissements matériels, logiciels et pédagogiques significatifs que beaucoup d'organismes de formation n'ont pas encore réalisé.

Il faut néanmoins relever que Pôle Emploi a lancé un marché de formation à distance (FOAD) lancé début 2019 qui a marqué un changement d'échelle significatif sur l'adaptation des modalités de formation notamment pour les demandeurs d'emploi en activité réduite ou à horaires décalés.

Le plafonnement des heures de formation hors temps de travail (à hauteur de 30 heures) a été également cité comme un frein par un interlocuteur de la mission.

³⁸⁶ Différents secteurs d'activité proposent néanmoins des sessions de formation adaptées à la variabilité des horaires des stagiaires, comme celui du spectacle et de la culture pour les intermittents. Récemment, le secteur de la sécurité a fait évoluer sa formation vers une organisation asynchrone, voire à distance, dans le cadre spécifique de l'accès au CQP Grands Evénements.

³⁸⁷ A ce propos, cf. France Compétences, *Les freins à l'individualisation des parcours de formation*, La note d'études, n° 7, septembre 2023.

La formation qualifiante pour un meilleur emploi en PACA – exemple d'action d'une ARACT

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, Uniformation, l'organisme paritaire de la formation dans l'économie sociale, cofinance des formations d'assistantes de vie pour des salariées en CDI dont les employeurs s'engagent à augmenter le temps de travail hebdomadaire. L'un des enjeux essentiels est en effet celui de la montée en compétences de ces salariées là où 20 % des salariés à temps partiel ne sont pas diplômés (contre 14 % pour les temps complets). Diverses initiatives régionales ou d'employeurs visent donc à accompagner des salariés dans une validation des acquis de l'expérience ou une formation qualifiante afin de favoriser leur accès à un meilleur emploi.

Dans l'accord conclu le 14 novembre 2013 par la branche des acteurs du lien social et familial, les partenaires sociaux s'engagent à renforcer les possibilités pour un salarié à temps partiel d'obtenir s'il le souhaite un temps complet sur deux postes différents grâce à la mise en place d'actions de formation. Celles-ci devront permettre au salarié de développer ses compétences sur un autre métier afin de lui proposer des postes de travail avec une durée de travail hebdomadaire plus importante.

Source : ANACT

2 La mobilisation du service public de l'emploi et des dispositifs de la politique de l'emploi pour lutter contre le temps partiel subi est insuffisante

2.1 La politique du temps partiel, un angle mort de la politique de l'emploi au cours des dernières années ?

Alors que la loi de 2013 avait renouvelé l'intérêt pour les questions liées au temps partiel et initié une dynamique conventionnelle (cf. annexe consacrée à ce sujet), le temps partiel, choisi ou contraint, n'a pas semblé faire l'objet d'une attention soutenue des pouvoirs publics depuis lors et jusqu'à la conférence sociale d'octobre 2023. Ainsi, on ne trouve aucune référence à ce sujet dans les programmes présidentiels de 2017 ni de 2022 ni dans aucune des déclarations de politique générale des Premiers ministres sur la même période qui abordent pourtant largement les questions d'emploi et de formation professionnelle.

L'administration de l'emploi n'a pas non plus, selon la DGEFP, mis en œuvre au cours des dernières années de politiques d'emploi spécifiques pour prévenir ou lutter contre le temps partiel contraint ni, sauf exceptions, pour développer le temps partiel choisi. La priorité a été donnée à la résorption des contrats courts, notamment dans le cadre des réformes de l'assurance chômage, ainsi qu'aux mesures en faveur du retour à l'emploi, éventuellement à temps partiel dans le cadre de contrats aidés ou d'autres dispositifs, des personnes qui en sont éloignées, comme les bénéficiaires du RSA ou les jeunes bénéficiaires du contrat engagement jeunes. Les pouvoirs publics ont également mis un accent tout particulier sur le développement de l'alternance : les apprentis n'entrent toutefois pas dans le décompte des salariés à temps partiel car la durée de formation en CFA entre dans le décompte de leur temps de travail, qui est de 35 heures en principe.

Quelle politique du temps de travail ?

L'amélioration du fonctionnement du marché du travail suppose d'augmenter le taux d'activité, de réduire le taux de chômage et d'améliorer la qualité de l'emploi. La politique du temps de travail est un des leviers mobilisables. Encore faut-il clarifier l'objectif principal que l'on souhaite assigner à cette politique qui a connu des orientations variées et pour partie contradictoires depuis 25 ans en France, tout en étant coûteuses pour les finances publiques.

Au début des années 1990, le choix a été fait d'encourager l'emploi à temps partiel par des allègements ciblés de cotisations sociales. Puis, au début des années 2000, on a privilégié la réduction de la durée légale de travail à temps plein, de 39 heures à 35 heures, couplée avec des allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires pour contenir le coût horaire du travail au bas de l'échelle salariale. A partir de la deuxième moitié des années 2000, des exonérations sociales et fiscales sur les heures supplémentaires ont été mises en œuvre pour allonger la durée du travail et augmenter les rémunérations. La loi de 2013 a instauré une durée plancher de 24 heures dans le souci d'éviter la multiplication de petits boulots de quelques heures par semaine. Par ailleurs, différents dispositifs ont été mis en place afin d'aménager plus simplement le temps de travail.

Le développement du temps partiel est un outil qui permet de contribuer, pour partie, à l'atteinte des trois objectifs possibles de la politique du temps de travail. Ainsi, si on veut accroître le taux d'activité, on peut favoriser le temps partiel des demandeurs d'emploi, la pluri-activité, le cumul emploi-études et le cumul emploi-retraite. Si l'on veut prioritairement lutter contre le chômage, on peut modifier la durée du travail soit à la baisse, comme cela a été fait en 1982 et en 2000, tout en maîtrisant les coûts salariaux unitaires, ou au contraire à la hausse sans que cela se traduise à due proportion sur les salaires, donc notamment en accroissant la quotité horaire des salariés à temps (très) partiel. Si l'on veut améliorer la qualité de l'emploi, en permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée, et la compétitivité des entreprises grâce à une plus grande flexibilité interne, le temps partiel est également un des éléments de réponse que les employeurs peuvent offrir à leurs salariés.

Source : France Stratégie, Quelle politique du temps de travail, janvier 2017 et mission

Certains ministères ont ponctuellement développé des plans qui incluent un accroissement de la quotité de travail de salariés à temps partiel. C'est le cas par exemple du secrétariat d'Etat chargée de la jeunesse et de l'engagement. Ainsi la feuille de route « pour un renouveau de l'animation en accueils collectifs de mineurs », présenté en février 2022, inclut une mesure 10 qui vise à « un engagement collectif pour des emplois à temps et des journées continues » (cf. infra 23).

A cette fin, le Comité de filière est « invité à travailler au rapprochement entre acteurs locaux pour faciliter les cumuls d'emploi représentant des temps de travail complets notamment le développement de groupements de coopération, les passerelles entre fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale et emploi associatif et l'harmonisation des grilles de rémunération à postes équivalents dans la fonction publique territoriale et la branche ».

2.2 Une mobilisation en demi-teinte de Pôle Emploi puis de France Travail

2.2.1 L'absence du temps partiel dans les priorités stratégiques

Au cours des dernières années, ni Pôle Emploi ni France Travail n'ont retenu pour priorité stratégique les salariés à temps partiel, qu'il soit choisi ou contraint. La priorité a été donnée – et elle l'est toujours – à la levée des freins à la reprise d'un emploi plutôt qu'à des dispositifs incitant

les salariés à temps partiel à accroître leur quotité de travail, en dépit du fait que ce pourrait être une réponse à la situation de pénuries d'emploi dans certains secteurs.

La convention tripartite entre l'Etat, France Travail et l'UNEDIC pour les années 2024-2027, qui retient trois priorités stratégiques (donner à chacun les moyens d'accéder à l'emploi durable, garantir l'accès des usagers à leurs droits à indemnisation au service de leur parcours de retour à l'emploi et aider les employeurs à recruter plus rapidement et plus durablement et à diversifier leurs modes de recrutement) ne fait aucune mention spécifique du terme de « temps partiel »³⁸⁸. C'était déjà le cas de la convention tripartite 2019-2022 entre l'Etat, Pôle Emploi et l'UNEDIC. Et les 274 pages du rapport de préfiguration de France Travail rédigé par Thibaut Guilluy n'y font qu'une courte mention (proposition 24), sous l'angle de la reprise d'un emploi à temps partiel par les retraités.

2.2.1.1 L'expérimentation sur le temps partiel subi et la prestation « Un emploi stable, c'est pour moi » (EMS)

A titre assez anecdotique par rapport à l'ensemble de ses opérations, Pôle Emploi a néanmoins mené une expérimentation sur le temps partiel subi en 2016 puis lancé en 2020 une prestation pour un public proche.

L'expérimentation a été menée dans six régions³⁸⁹ et 31 agences locales entre juillet 2016 et mars 2017 et a ciblé environ 21 000 demandeurs d'emploi inscrits exerçant une activité réduite courte (78 heures par mois ou moins) et qui recherchent un emploi en CDI à temps complet³⁹⁰.

Elle a porté sur la création d'un appui adapté aux demandeurs d'emploi en activité réduite subie en leur proposant d'intégrer une plateforme « pole-talents.fr » organisée autour de différents espaces (un espace emploi reposant sur un système de rapprochement des offres et des demandes, selon les compétences ; un espace collaboratif et d'entraides destinés aux demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'expérimentation et animés par des conseillers ; un espace recruteurs permettant à ces derniers de déposer des offres d'emploi par le biais de pole-emploi.fr, de recevoir des candidatures et de rechercher des profils). Parallèlement à la plateforme, une équipe transverse de 4 à 6 conseillers dont un conseiller dédié entreprise a été mise en place dans chacune des agences participant à l'expérimentation, avec pour mission notamment d'animer l'espace collaboratif, d'accompagner les demandeurs d'emploi en manque d'autonomie digitale dans l'accès à la plateforme et d'inciter les employeurs à la rejoindre.

L'évaluation de la plateforme a débouché sur des résultats jugés décevants par Pôle Emploi, avec l'absence d'effet global sur le nombre moyen d'heures travaillées par les bénéficiaires par rapport au groupe témoin, et un impact négatif sur l'accès à l'emploi durable à plein temps (plus faible de

³⁸⁸ Cf. [L'Etat, France Travail et l'Unédic ont signé le 30 avril 2024 la nouvelle convention qui fixe les grandes orientations stratégiques de France Travail jusqu'en 2027 | francetravail.org](#)

³⁸⁹ Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Hauts-de-France, Martinique, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie.

³⁹⁰ Ont été exclus de l'expérimentation les demandeurs d'emploi relevant déjà d'un dispositif d'accompagnement spécifique, les intermittents du spectacle et ceux recherchant un poste d'assistante maternelle.

cinq points pour les bénéficiaires que pour les témoins) qui pourrait témoigner, selon l'évaluation d'un « effet d'enfermement dans l'activité réduite »³⁹¹.

Néanmoins, Pôle emploi a lancé en 2020 une prestation dédiée aux demandeurs d'emploi alternant régulièrement périodes d'emploi et de chômage et intitulée « Un emploi stable c'est pour moi » (EMS), destinée à leur permettre d'accéder à l'emploi durable. D'une durée de trois mois, elle propose une alternance d'entretiens individuels et ateliers collectifs thématiques, pouvant être suivis à distance et sur des horaires élargis (soir et samedi), une offre donc adaptée à une population qui travaille à temps partiel. Sur cette population des alternants, la prestation aurait montré un impact de 3 points sur le taux de retour à l'emploi durable par rapport à une population témoin, et aurait recueilli la satisfaction de plus de 75 % des bénéficiaires.

Au total, l'accompagnement des demandeurs d'emploi par les conseillers pour l'emploi ne diffère donc plus selon la quotité de travail des intéressés. Il est, au demeurant, plus simple pour un conseiller pour l'emploi de rechercher un emploi à temps plein, le CDI à temps plein demeurant le « graal » de la reprise d'emploi, que le cumul de deux emplois à temps partiel pour un demandeur d'emploi.

Par ailleurs, comme le faisait remarquer l'OCDE en 2010, « souvent, les travailleurs à temps partiel contraint bénéficient d'une aide moindre que celle apportée aux chômeurs, en partie parce qu'ils ont moins besoin d'être aidés puisqu'ils ont déjà un emploi ».

Enfin, Pôle Emploi puis France Travail, aidé par les services déconcentrés de l'Etat, a également développé des collaborations avec les collectivités territoriales, avec les groupements d'employeurs et avec des acteurs du numérique pour améliorer l'appariement sur le marché du travail et développer les cumuls d'emplois à temps partiel (cf. infra 2.3).

2.3 Le développement des cumuls d'emplois à temps partiel (pluriactivité, groupements d'employeurs...)

L'accroissement de la quotité de travail par le cumul d'emplois à temps partiels, dans le cadre de groupements d'employeurs ou d'autres dispositifs, fait partie des orientations qui ont été poursuivies au cours des dernières années par la politique de l'emploi, notamment avec l'appui des services déconcentrés et de France Travail ainsi qu'avec le concours des collectivités territoriales et d'acteurs privés, afin de faire reculer le temps partiel contraint.

2.3.1 La pluri-activité

La pluriactivité, définie comme le « fait d'exercer plusieurs activités à temps partiel de façon concomitante, dont le cumul représente ou tend vers un temps plein », peut prendre plusieurs formes (cumul de contrats de travail, cumul travail salarié/travail indépendant, etc...). Elle demeure encore assez peu répandue.

³⁹¹ On peut néanmoins s'interroger sur le bien-fondé, pour les demandeurs d'emploi comme les salariés, de viser nécessairement à trouver un emploi à temps plein. Cela revient, en effet, à écarter le temps partiel choisi comme norme de temps de travail.

Des freins assez nombreux existent, en effet, à son développement. Du côté des employeurs, certains n'envisagent pas la possibilité que leur salarié partage son temps de travail avec une autre entreprise par peur de la concurrence ou par souci de son entière disponibilité ou du fait de représentations négatives ; d'autres disent faire face à des difficultés organisationnelles ou réglementaires (droit du travail mais aussi et surtout sécurité sociale et assurance chômage)³⁹². Du côté des demandeurs d'emploi et des salariés, les interlocuteurs de la mission soulignent l'impact des déplacements – parfois longs - entre deux activités, la difficulté de trouver des horaires compatibles pour deux employeurs différents et de gérer les contraintes changeantes au fil des semaines de leurs deux employeurs, les différences de conventions collectives voire de statuts (privé/public) par exemple pour travailler à domicile et en EHPAD ou à l'hôpital...

Dans un contexte de difficultés importantes de recrutement au plan local, plusieurs initiatives ont été prises pour encourager la pluriactivité des travailleurs à temps partiel mais elles n'ont pas donné pour l'instant des résultats vraiment probants. Si leur poursuite est souhaitable et devrait être soutenue notamment sur certains ensembles bien définis (centres commerciaux, plateformes aéroportuaires...), il est douteux qu'elles puissent être mise en œuvre suffisamment à l'échelle pour résorber le temps partiel contraint sur tout le territoire.

2.3.1.1 Les actions locales

La mobilisation des acteurs locaux dans le cadre de plans territoriaux en faveur de l'emploi est une orientation constante des politiques publiques qui a été utilisée sur plusieurs sujets, et notamment sur le temps partiel subi.

La DGT a mené une enquête auprès des DREETS pour recenser les actions observées dans les régions sur le temps partiel. Dans les quatre régions qui ont répondu, les initiatives et projets menés sont soit très récents soit encore à un stade expérimental soit ont avorté faute de candidats. La DGT en conclut elle-même qu'il est impossible à ce stade d'en tirer des conclusions opérationnelles pour l'avenir.

Pour sa part, Pôle Emploi puis France Travail a confié à la direction départementale du Vaucluse un rôle pilote sur le dossier de la pluriactivité (appelée polyactivité par France Travail). Celle-ci a notamment testé, avec la commune de Vaisons-la-Romaine, un cumul d'activités entre aide à domicile et une entreprise de transport scolaire recrutant des chauffeurs à temps partiel et qui avait des difficultés. La direction départementale en tire un bilan positif.

La mission n'a pas eu le temps suffisant, dans ses délais contraints, pour contacter un panel de collectivités territoriales, notamment au sein du bloc communal, afin d'identifier les actions qui ont ou seront menées à ce sujet.

³⁹² Cf. annexe sur l'état du droit. La DGT considère qu'il serait très difficile de réglementer – y compris pour la simplifier - la possibilité d'avoir plusieurs contrats en raison des obligations de contrôle sur la durée du travail, des obligations d'information par le salarié et de la liberté contractuelle qui a valeur constitutionnelle.

La formation à un recrutement en bi-emploi en Haute-Vienne

En Haute-Vienne, trois transporteurs et cinq services d'aide à la personne ont essayé un recrutement en bi-emploi (transport scolaire et aide à domicile) afin de pallier le manque de chauffeurs de bus. Après neuf mois de formation (Aftral/Greta Limousin), largement financée par la région et le FSE, les douze demandeurs d'emploi se sont vus proposer des CDI de 30-35 heures. Une formule déjà étreignée avec succès avant l'été dans le Finistère avec 12 binômes employeurs.

"Au départ, nous souhaitions former des salariés déjà actifs dans l'aide à domicile à la conduite de bus mais cela s'est avéré trop compliqué à organiser pour des questions d'emploi du temps. Nous avons donc orienté le projet vers la formation de demandeurs d'emploi à deux métiers", a précisé Marianne Boisselier, la déléguée régionale de la FNTV.

2.3.1.2 Le recours à des outils numériques pour un meilleur appariement des offres et des demandes

Pôle Emploi s'est également efforcé d'améliorer l'appariement de l'offre et de la demande des salariés à temps partiel grâce au recours à des outils numériques.

JobHopps, une application gratuite pour ses utilisateurs, a été promue par Pôle emploi en interne auprès des conseillers comme une solution possible pour faciliter un recrutement à temps partiel et a été référencée sur l'emploi store de Pôle Emploi quelques temps. Elle avait pour finalité pour l'entreprise de fidéliser ses propres salariés à temps partiel en leur proposant des opportunités de temps partiel de proximité auprès d'entreprises partenaires. Elle ne semble plus opérationnelle.

Par ailleurs, Pôle Emploi a aidé à la création de Planif'job, une startup créée par un intrapreneur Pôle emploi et incubée en interne entre juin 2021 et janvier 2022. Planif'job a exploré le fait de permettre aux demandeurs d'emploi volontaires de rendre visibles des recruteurs leurs disponibilités horaires et le fait de permettre aux recruteurs et aux conseillers de visualiser ces plannings lors d'une recherche de profil.

Au terme de six mois d'exploration, si la capacité des demandeurs d'emploi à fournir leurs plannings et les actualiser dans leur profil de compétences, peu d'entre eux ont néanmoins exploité les résultats (offres d'emploi) proposées par Pôle emploi. De même, si l'intérêt des entreprises des secteurs en tension pour des candidatures avec horaires de disponibilité renseignés a été démontré, certains recruteurs ont peiné à afficher les horaires de disponibilité demandés dans les offres d'emploi, considérant pouvoir négocier ces horaires (ex : dans le service à la personne) avec le candidat et/ou le client, et étant avant tout à la recherche de candidats.

Devant cette preuve de valeur partielle, l'incubation a été dépriorisée en 2022.

Les 13 hypothèses de solutions du rapport « Vers une polyactivité attractive »

Dans le cadre du plan 2030 annoncé le 12 octobre 2021, et dont un des enjeux majeurs est de soutenir l'émergence de talents et d'accélérer l'adaptation des formations aux besoins de compétences des nouvelles filières et des métiers d'avenir, un rapport sur le développement de la polyactivité a été rédigé dans le cadre d'un appel à manifestation d'intérêts.

Il formule 13 préconisations aux pouvoirs publics : i) faciliter l'accès à l'activité polyactive d'un point de vue réglementaire, ii) ajuster et développer l'AFPR POE en faveur des offres d'emploi à temps partiel, iii) développer les formations courtes et/ou à temps partiel via les blocs de compétence et les micro-certifications, iv) étendre l'accessibilité des aides existantes aux publics polyactifs (aide à la mobilité...), v) accompagner les conseillers à dominante entreprise dans la mise en œuvre de la complémentarité des offres d'emploi à temps partiel sur un territoire, vi) proposer de repenser les temps et l'organisation de travail en restructurant et convertissant les offres d'emploi, vii) accompagner les conseillers en évolution professionnelle dans l'exploration, l'élaboration et la validation d'un profil/projet polyactif, viii) concevoir et mettre à disposition des conseillers en évolution professionnelle un outil d'identification des métiers qui peuvent s'exercer en complémentarité, ix) créer un répertoire territorial des partenaires engagés dans les formes alternatives de travail sur un territoire au service de tous, x) améliorer la qualification des offres d'emploi dans le SI de France Travail, xi) créer un outil de mise en réseau employeurs/candidats, xii) impacter les comportements des acteurs grâce au marketing social pour valoriser la polyactivité et, enfin, xiii) concevoir et diffuser des supports de communication.

Source : France 2030, *Vers une polyactivité attractive*, mai 2023

2.3.2 Les groupements d'employeurs

En complément des contrats particuliers que sont les contrats de travail à temps partagé et les CDI aux fins d'employabilité, les groupements d'employeurs sont un outil ancien et bien connu pour favoriser le temps partagé, répondre à leurs besoins de compétences, faire face aux fluctuations d'activité.

Les groupements d'employeurs agricoles et non agricoles et leurs salariés

Les groupements d'employeurs ont été créés par la loi du 25 juillet 1985. Ce sont des structures associatives ou coopératives qui « ont pour objet de mettre à dispositions de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail ». Ces salariés partagent leur temps de travail entre les entreprises adhérentes.

Les groupements d'employeurs ayant une grande liberté de définition, ils sont assez différents les uns des autres. Le cœur commun à tous les GE consiste en deux éléments : une activité de mise à disposition de personnel à but non lucratif et une dynamique de coopération inter-employeurs (maillage d'emplois et de compétences, appui au recrutement, appui RH et compétences au-delà du recrutement, animation territoriale et/ou sectorielle des employeurs)

On distingue quatre modes courants de mise à disposition par les GE : les mises à disposition courtes et non successives, les mises à disposition de transition vers l'emploi chez un employeur adhérent, le cumul de mises à disposition à temps à temps partiel partagé, qui est l'identité première des GE et fait leur spécificité (30 % des GE n'en proposent pas du tout néanmoins) et enfin la succession de mises à disposition à temps plein chez un seul employeur.

Les GE remplissent donc trois types de figures d'employeurs : certains sont plutôt des employeurs de synthèse, d'autres sont des employeurs de transition et les derniers sont des tiers employeurs plus classiques.

Cette modalité de gestion de la main-d'œuvre, mal connue de façon générale, est mieux établie et répandue dans l'agriculture où les 4 000 groupements d'employeurs environ ont connu une forte croissance depuis 1990, dans un contexte de décroissance du nombre d'exploitations, et employaient en 2021 30 000 salariés agricoles (en ETP, soit 100 000 salariés environ), contre 16 000 ETP en 2010.

En 2021, 919 groupements d'employeurs non agricoles généraient un volume d'emploi de 25 000 salariés seulement, ce qui est très limité par rapport au total des salariés à temps partiel, y compris contraint. 175 de ces groupements d'employeurs sont des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, une catégorie créée en 2014, qui emploie des personnes initialement éloignées de l'emploi et qui est soumise à des obligations de qualification de leurs salariés.

La moitié des groupements d'employeurs est constituée de très petite structure (moins de 10 salariés) et seulement plus d'1 sur 10 emploie 50 salariés ou plus. La moitié de leurs salariés sont en CDI et 55 % du volume d'emploi est couvert par 10 conventions collectives, dont les plus répandues sont le sport et les transports routiers (seule la branche de la propreté figure parmi les six étudiés par la mission). Le nombre d'adhérents par groupement est très divers (médiane = 34).

Les salariés des groupements d'employeurs sont globalement jeunes (33 ans en moyenne), un peu plus souvent des hommes (58 % du volume d'emploi) et surtout des ouvriers et des professions intermédiaires. Les GE portent principalement deux catégories d'emplois : des emplois supports d'une part (secrétaires, comptables, techniciens et employés administratifs...) et des emplois pour lesquels le besoin d'adaptation des compétences au moment de l'intégration dans l'entreprise est relativement faible (soit peu qualifiés comme manutentionnaires, soit au contraire qualifiés avec des compétences attestées).

La grande majorité des emplois conclus dans le cadre des GE sont, selon le cabinet GESTE, à temps plein, et seulement un quart sont à temps partiel, dont 8 % à temps très partiel.

La représentation des GE est éclatée au plan national et les perspectives des GE agricoles et non agricoles sont encore incertaines.

Source : DARES, Décembre 2022. L'emploi des groupements d'employeurs non agricoles en 2021/ Geste, Etude prospective sur les groupements d'employeurs, acteurs de la sécurisation des parcours professionnels ?, octobre 2016

La prévention et le recul du le travail à temps partiel contraint sont l'un des objectifs des groupements d'employeurs et diverses initiatives ont été prises par les pouvoirs publics au cours de la période récente pour aider à leur développement à cette fin.

Ainsi, un appel à manifestation d'intérêt a été lancé par la DGEFP en 2022 pour un montant de 6 M€. De même, un nouveau accord-cadre a été signé en juin 2023 entre Pôle Emploi et le syndicat national des groupements d'employeurs afin de renforcer la connaissance des groupements d'employeurs, d'assurer et de faciliter la diffusion des offres d'emploi des groupements d'employeurs et de promouvoir le concept du temps partagé.

Il est trop tôt pour évaluer l'impact de ces initiatives. Il demeure que, comme en conviennent l'immense majorité des interlocuteurs de la mission, la solution des groupements d'employeurs ne pourra pas, compte tenu de ses problèmes de gouvernance et ses caractéristiques propres, changer d'échelle et avoir un impact quantitatif suffisant sur le travail à temps partiel contraint au plan national. Cela restera un outil utile dans certains bassins d'emplois, certains secteurs (agriculture...), dans les centres commerciaux.

L'expérimentation menée par le Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire (Fonjep) pour lutter contre le temps partiel subi

Le FONJEP a décidé, en 2014, de soutenir sur ses fonds propres à titre expérimental les associations qui le souhaitent à salarier leurs intervenants un plus grand nombre d'heures. Le secteur de l'animation (branches Animation et Alisfa) est particulièrement consommateur de travail à temps partiel en effet. Le FONJEP a pris en charge une aide forfaitaire de 3 000 € par an sur deux ans, soit 6 000 € par bénéficiaire. Seuls les postes en face à face pouvaient être financés (ex. les animateurs). La durée de travail du poste aidé devait être comprise entre 17,5 heures et 30 heures par semaine.

83 projets ont été soutenus dans le cadre de l'expérimentation, dont 70 ont été évalués, concernant 65 structures. 89 % des salariés concernés étaient en CDI et travaillaient en moyenne 26 heures par semaine.

En pratique, les salariés ont vu leur situation s'améliorer en mettant prioritairement en avant l'augmentation de leur niveau de vie, ce qui est logique. Les autres avantages de l'expérimentation sont le développement de compétences et un investissement accru dans le poste ou dans la structure. Un nombre majoritaire d'employeurs ont investi davantage sur la formation de leurs salariés. Plus de la moitié des structures ont déclaré que l'aide du FONJEP a permis une amélioration de la qualité du service rendu et l'opportunité de développer de nouvelles activités. Si l'aide a provoqué pour une partie des employeurs une réflexion sur l'organisation du travail, la plupart des employeurs n'identifient pas les marges de manœuvre existantes pour lutter contre le travail à temps partiel subi des animateurs au sein de leurs structures.

A l'issue de l'expérimentation, l'immense majorité des employeurs interviewés a déclaré la pérennisation du volume horaire du poste, qui s'est accru en moyenne de 24 %, ce qui mériterait d'être confirmé à posteriori.

Source : FONJEP

2.4 La polyvalence fonctionnelle

Le développement de la polyvalence des tâches pour un même salarié est l'un des moyens d'accroître la durée du travail des salariés à temps partiel au sein de la même entreprise.

C'est une option qui a été utilisée avec succès depuis d'assez nombreuses années pour les agents de caisse des super et des hypermarchés (cf. annexe sur cette branche – elle est alors appelée polyactivité), qui combinent souvent un travail aux caisses pendant les heures d'affluence et quelques heures dans les rayons pour les compléter. Les secteurs de l'accueil, de la sécurité et de la logistique sont également concernés. L'enjeu consiste à recomposer des postes et à développer des métiers plus complets avec une plus forte quotité horaire. Dans le domaine de l'aide à domicile, la formation d'équipes autonomes peut déboucher également sur des formes de polyvalence.

Comme le souligne l'ANACT, dont le réseau des ARACT a travaillé sur ce dossier dans les années 2010³⁹³, « des questions liées à l'activité se pose : les heures d'affluence des clients, le passage d'une tâche à l'autre, le souhait des personnes d'étoffer ou non la nature de leur activité, etc. De manière générale, la réunification de deux activités n'en fait pas pour autant nécessairement un métier complet. Il faut également évaluer la nature des risques professionnels et la possibilité d'un cumul d'expositions problématiques ».

³⁹³ L'ANACT souligne ne plus avoir eu aucune demande en ce sens depuis 2018.

Certains DRH consultés ont souligné les difficultés de mettre en œuvre la polyvalence fonctionnelle dans un environnement où le dialogue social est difficile et où la modification des grilles de classification est complexe, mais la grande majorité d'entre eux considère que c'est une piste réaliste et adaptée. Elle pose aussi des questions de rémunération.

3 Un système socio-fiscal qui incite à l'augmentation des quotités de travail des salariés à bas salaire à temps partiel, d'une façon qui peut toutefois être jugée limitée par certains

Cette partie analyse l'impact du système « socio-fiscal » à savoir l'ensemble des prélèvements sociaux et fiscaux ainsi que les prestations sociales sur le développement et les caractéristiques du temps partiel en France, avec une attention particulière portée à ses effets sur l'incitation pour les salariés et les entreprises à augmenter la quotité de travail des salariés à temps partiel.

3.1 Un barème des allègements généraux de cotisations sociales patronales neutre sur le développement du temps partiel depuis 2003

Les dispositifs spécifiques de réduction de cotisations sociales patronales mis en œuvre au cours de la première moitié des années 1990 pour favoriser le développement du temps partiel ont été supprimés, pour l'essentiel, dans le cadre des lois « Aubry I » et surtout « Aubry II » de réduction de la durée du travail de juin 2018 et janvier 2020. Alors que les modalités de calcul des allègements généraux de cotisations patronales ciblés sur les bas salaires, initialement assises sur le salaire mensuel, ont favorisé aussi indirectement le temps partiel, selon des dispositions qui ont varié dans le temps, la loi « loi Fillon » de janvier 2003, en fondant le calcul sur la rémunération horaire, a rendu le barème des allègements généraux neutre sur les décisions des employeurs entre temps complet et temps partiel³⁹⁴.

3.2 Une diminution des principales prestations sociales en fonction des revenus d'activité pour les bas salaires, une incitation à l'activité portée par la prime d'activité nettement renforcée depuis 2019

L'analyse qui suit s'appuie essentiellement sur les analyses présentées dans les rapports annuels récents du groupe d'experts sur le SMIC³⁹⁵ – qui se fondent sur des simulations réalisées par la DG Trésor et par la DREES – ainsi que des éléments présentés dans le dossier de la conférence sociale³⁹⁶, également produits par la DREES³⁹⁷. Elle se concentre sur les problématiques propres

³⁹⁴ Dans le détail, le calcul du taux d'exonération se fonde sur la rémunération annuelle depuis 2011 avec des modalités adaptées pour les personnes qui travaillent à temps partiel ou sur une partie de l'année et des modalités particulières pour les heures supplémentaires et complémentaires qui ont varié en 2007 et 2012.

³⁹⁵ En particulier ses rapports des deux dernières années : « Salaire minimum interprofessionnel de croissance – Rapport du groupe d'experts » décembre 2022 et 2023.

³⁹⁶ [Conférence sociale : ce qu'il faut retenir | info.gouv.fr](https://www.info.gouv.fr/fr/conference-sociale) ;

³⁹⁷ La mission a pris connaissance, postérieurement au bouclage de ses travaux, de l'étude suivante de la DREES, lors de sa publication, mi-octobre 2024 : Léo Quennesson, « De combien faut-il augmenter un salarié

aux bas revenus salariaux, ce qui fait sens au regard des principales caractéristiques des salariés à temps partiel contraint.

Le revenu disponible des ménages – à savoir celui à leur disposition pour consommer et épargner, comprend les revenus d'activité nets des cotisations sociales, les indemnités de chômage, les retraites et pensions, les revenus du patrimoine et les autres prestations sociales perçues, nets des impôts directs. S'il dépend ainsi dans une large mesure des revenus d'activité pour les personnes actives, il dépend aussi de manière conséquente de la configuration du système socio-fiscal.

A titre illustratif, le graphique qui suit présente le revenu disponible mensuel d'une personne seule en fonction de son revenu d'activité. Lorsque le revenu d'activité augmente, les principales prestations sociales sous conditions de ressources (RSA, aides au logement, prime d'activité) diminuent progressivement jusqu'à s'éteindre et, au-delà d'un certain seuil, le revenu devient soumis à l'impôt sur le revenu. En présence d'enfants, des prestations familiales peuvent être perçues jusqu'à des niveaux de rémunération plus élevés³⁹⁸. La décomposition du revenu disponible met en évidence le poids de la prime d'activité dans le revenu disponible des personnes à faibles revenus salariaux : ce poids représente environ 15 % du revenu disponible pour une personne seule à temps plein au SMIC et atteint des niveaux supérieurs pour des revenus d'activité plus faibles³⁹⁹. Ce rôle de complément de revenus d'activité au niveau du SMIC a été renforcé par la réforme de la prime d'activité du 1^{er} janvier 2019 qui a augmenté le montant de la bonification individuelle qu'elle inclut, avec un gain maximal de 90 € pour une personne seule au SMIC à temps plein⁴⁰⁰.

Il est à noter que les ménages peuvent percevoir par ailleurs des aides « connexes », versées sous conditions de ressources, prenant la forme d'aides à caractère national⁴⁰¹ ou d'aides locales accordées par les départements, les communes et leurs regroupements, les régions, les caisses locales d'allocations familiales dans différents domaines de l'action sociale⁴⁰².

au smic pour relever son revenu disponible de 100 euros ? » DREES Etudes et Résultats N°1313, octobre 2024. Cette étude contient des éléments de nature à enrichir l'analyse présentée par la mission, notamment sur la relative faiblesse des gains de revenu disponible tirés d'une augmentation de la quotité de travail de certains salariés à temps (très) partiel (tel le passage d'un quart de temps plein à un mi-temps).

³⁹⁸ Voir l'étude suivante récente de la DREES pour une analyse spécifique du soutien apporté par le système socio-fiscal aux familles avec enfants : Coraline Best et Léo Quennesson, « Le système socio-fiscal soutient les familles avec enfants, prioritairement les familles monoparentales », DREES Etudes et Résultats N°1303, juin 2024.

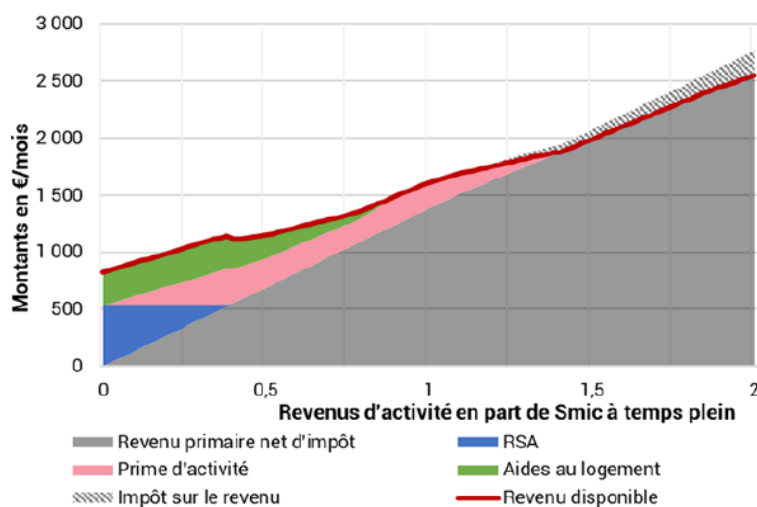
³⁹⁹ Pour une présentation des principales caractéristiques de la prime d'activité, voir la fiche thématique « La prime d'activité » de la dernière édition de l'ouvrage annuel de la DREES : *Minima sociaux et prestations sociales – Edition 2023*, septembre 2023 ; ainsi que l'encadré II.1 page 79 du dernier rapport annuel du groupe d'experts sur le SMIC (novembre 2023) ; la fiche thématique « La combinaison des prestations et ses effets sur le niveau de vie » de l'ouvrage de la DREES précité rend compte également du poids de la prime d'activité dans le revenu disponible des ménages à faibles revenus salariaux.

⁴⁰⁰ Voir l'étude suivante conjointe de la DREES et la CNAF : Agathe Dardier, Quynh-Chi Doan, Cléo Lhermet, « La revalorisation du bonus individuel en 2019 a fortement élargi le champ des bénéficiaires de la prime d'activité », DREES Etudes et Résultats N°1225, mars 2022.

⁴⁰¹ Parmi celles-ci : la prime de Noël, les exonérations de la contribution à l'audiovisuel public, la réduction sociale téléphonique, le chèque énergie et la Couverture maladie universelle complémentaire (remplacée par la Complémentaire santé solidaire depuis le 1^{er} novembre 2019

⁴⁰² Restauration scolaire, centres de loisir, aide aux vacances, prise en charge d'impayés, aide au transport et à la mobilité, tarifs sociaux des équipements collectifs (piscine ...)

Graphique 2 : Décomposition du revenu disponible mensuel d'une personne seule sans enfant en fonction de sa rémunération



Source : Rapport du groupe d'experts sur le SMIC pour 2023 (novembre 2023), calculs DG Trésor sur la base de la législation de décembre 2023

Note : pour une personne seule sans enfant, locataire en zone 2 et qui paye un loyer au moins égal au loyer-plafond pour le calcul des aides au logement

3.3 Des gains de revenu associés à l'augmentation des quotités de travail pour les salariés à temps partiel au SMIC, renforcés par la réforme de la prime d'activité de 2019 mais qui peuvent paraître encore modestes pour certains

Comme le relèvent les derniers rapports annuels du groupe d'experts sur le SMIC⁴⁰³, le calcul des prestations sociales et des impôts dépend du revenu primaire du foyer, indépendamment de la combinaison de temps de travail et de la rémunération horaire qui permet de l'obtenir. En outre la prime d'activité, en particulier, prend en compte les revenus d'activité mais pas le volume horaire travaillé. Les simulations menées respectivement par la DG Trésor et la DREES pour le groupe d'experts montrent toutefois qu'une augmentation du temps de travail est associée dans la plupart des cas à un gain de revenu disponible.

Malgré la baisse progressive du montant des principales prestations sociales avec le revenu, le système socio-fiscal assure des gains de revenus disponibles pour une personne sans revenu primaire qui prend une activité à temps partiel au SMIC ainsi que pour une personne à temps partiel au SMIC qui augmente sa quotité de travail. En bas de la distribution des revenus, les taux marginaux de prélèvement⁴⁰⁴ correspondent à la baisse du RSA et de la prime d'activité – dont le

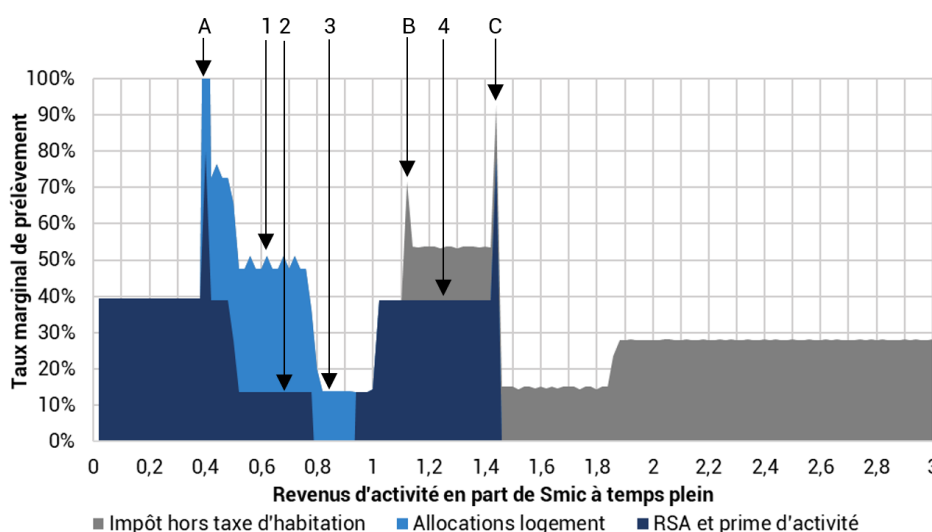
⁴⁰³ Cf. notamment le chapitre 2 du rapport du groupe d'experts pour 2022 (novembre 2022).

⁴⁰⁴ Les taux marginaux de prélèvement reflètent la proportion d'une hausse des revenus du travail (au sens du salaire brut ou le plus souvent du coût du travail, c'est-à-dire incluant les cotisations et taxes assises sur la masse salariale à la charge de l'employeur) qui revient au système socio-fiscal, soit parce que les prélèvements augmentent, soit parce que les prestations sous conditions de ressources diminuent.

barème garantit une hausse de revenu disponible de 0,61 € pour une augmentation du revenu d'activité de 1 €, soit un taux marginal de prélèvement de 39 % (graphique 3)⁴⁰⁵.

L'existence d'une bonification individuelle de la prime d'activité renforce l'incitation monétaire au passage du mi-temps au temps plein pour les actifs rémunérés au SMIC. Le montant de la bonification est nul pour les individus dont la rémunération est inférieure à l'équivalent d'un mi-temps au SMIC, croissant avec la rémunération et maximum lorsqu'un individu perçoit une rémunération équivalente au SMIC à temps plein. Ainsi, la perte de prime d'activité et de RSA est plus faible lors du passage du mi-temps au temps plein que lors du passage de l'inactivité au mi-temps (graphique 3).

Graphique 3 : Décomposition du taux marginal de prélèvement en fonction de la rémunération d'activité d'un célibataire sans enfant



Source : Rapport du groupe d'experts sur le SMIC pour 2022 (novembre 2022), calculs DG Trésor sur la base de la législation de septembre 2022

Notes : les taux marginaux de prélèvement sont associés à une hausse de rémunération de la personne considérée d'une ampleur fixée par convention à 0,02 SMIC sur une plage de revenu comprise entre 0 et 3 SMIC. L'individu est célibataire sans enfants, locataire en zone 2 et paye un loyer au moins égal au loyer-plafond pour le calcul des aides au logement

Lecture :

1 : l'arrondi à la centaine d'euros de la base ressource annuelle entraîne une volatilité du taux marginal de prélèvement lors de la dégressivité des allocations logement et explique l'apparition de nombreux effets de seuil où, pour un euro de revenus supplémentaires, la base ressource augmente de 100 €, et le montant d'aide au logement perçu diminue brusquement.

2 : diminution du taux de prélèvement lié à la prime d'activité, en raison de la progression de la bonification individuelle.

3 : neutralisation de la dégressivité des allocations logement par la prime d'activité, en raison d'un montant d'allocation logement inférieur à celui du forfait logement de la prime d'activité.

4 : rehaussement du taux de prélèvement lié à la prime d'activité à l'issue de la phase de progression de la bonification individuelle.

A : seuil de non-versement du RSA et décalage des montants forfaitaires du RSA et de la prime d'activité (lorsque les ressources du foyer excèdent le montant forfaitaire du RSA, le montant de la prime d'activité, calculée sur la base d'un montant forfaitaire plus faible, conduit à un décrochage dans la courbe d'aide liée à l'ensemble RSA/prime d'activité en fonction du revenu).

B : seuil de recouvrement de l'impôt sur le revenu.

C : seuil de non-versement de la prime d'activité.

⁴⁰⁵ Ces éléments de constat comme ceux présentés dans les paragraphes qui suivent, proviennent du chapitre 2 du groupe d'experts sur le SMIC de 2022 (novembre 2022).

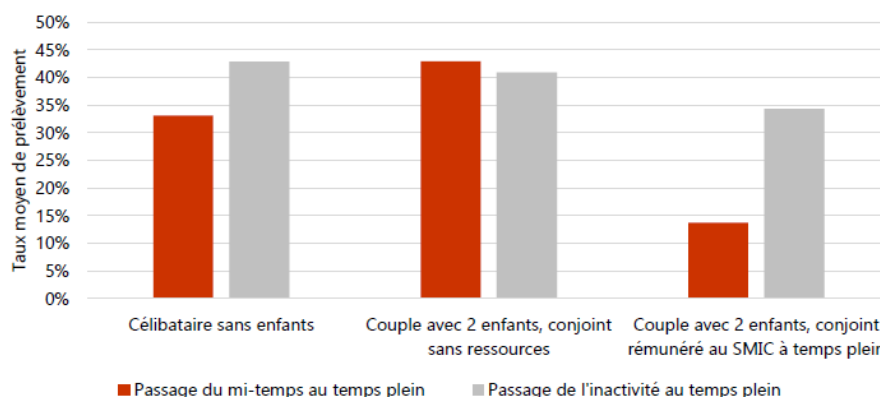
Pour une personne seule, locataire et sans enfant⁴⁰⁶, le taux moyen de prélèvement est plus élevé lors de la prise d'une activité à temps plein à partir d'une situation initiale sans activité que lors du passage d'un mi-temps à un temps plein. La prise d'une activité à temps plein d'un individu sans activité, touchant le RSA et des aides au logement, permettait d'augmenter son revenu disponible de 760 € selon la législation en vigueur en septembre 2022. Le taux moyen de prélèvement lors de la prise d'une activité à temps plein était ainsi de 43 %. Lors du passage du mi-temps au temps plein, ce taux de prélèvement était de 33 % en raison de l'activation de la bonification individuelle (graphique 4).

Pour une personne en couple, le taux de prélèvement appliqué à la prise d'une activité à temps plein au SMIC est plus élevé lorsque son conjoint est sans ressources que lorsqu'il est lui aussi à temps plein rémunéré au SMIC.

- Pour un individu en couple avec deux enfants dont le conjoint est sans ressource, selon la législation en vigueur en septembre 2022, un taux moyen de prélèvement de 41 % s'appliquait au gain de revenu primaire associé à la prise d'une activité à temps plein. Lors du passage d'une activité à mi-temps à une activité à temps plein le taux moyen de prélèvement était de 43 %.
- Si le conjoint du même individu est rémunéré au SMIC à temps plein, les taux moyens de prélèvements sont moins élevés : selon la législation en vigueur en septembre 2022, un taux moyen de prélèvement de 34 % s'appliquait au gain de revenu primaire associé à la prise d'une activité à temps plein et de seulement 14 % lors du passage d'un mi-temps à un temps plein.

⁴⁰⁶ Locataire d'un logement en zone 2 et dont le loyer est supérieur ou égal au loyer plafond.

Graphique 4 : Taux moyen de prélèvement en fonction de la variation de quotité travaillée de l'individu de référence



Source : *Rapport du groupe d'experts sur le SMIC pour 2022 (novembre 2022), calculs DG Trésor sur la base de la législation de septembre 2022*

Notes : les individus de référence sont rémunérés au Smic horaire. Les ménages sont locataires en zone 2 et payent un loyer au moins égal au loyer-plafond pour le calcul des aides au logement. En présence d'enfants, ceux-ci sont âgés de 6 et 8 ans. Le conjoint rémunéré au Smic dans le couple avec deux enfants travaille à temps plein

Lecture : pour un célibataire locataire sans enfant, lors du passage de l'inactivité à un emploi rémunéré au Smic à temps plein, la somme de la réduction des montants de prestation sociales perçus et de l'augmentation de l'impôt payé sera égale à 43 % de l'augmentation de son salaire net

En cohérence avec les constats précédents, les simulations de la DG Trésor présentées dans le dernier rapport annuel des experts sur le SMC de 2023 montrent que le passage d'un mi-temps à un temps complet procure, dans les principales situations, des gains de revenu disponibles significatifs qui sont comparables aux gains de revenus associés à un passage de l'inactivité à un mi-temps, voire supérieurs dans certains cas (tableau 1, graphique 5) :

- Pour une personne seule, locataire⁴⁰⁷ et sans enfant, le gain à l'activité est plus élevé lors du passage d'un mi-temps à un temps plein que lors de la prise d'une activité à mi-temps.
 - Selon la législation en vigueur en fin d'année 2023, un individu sans activité percevant le revenu de solidarité active (RSA) et des aides au logement, avait un revenu disponible mensuel de 826 € qui s'élevait à 1 150 € à mi-temps en cas de prise d'une activité à mi-temps rémunérée au SMIC, soit un gain de 324 €.
 - Pour une même personne, le passage d'un mi-temps à un plein rémunéré au SMIC portait son revenu disponible mensuel à 1 611 €, soit un gain de 461 € se trouvant rehaussé par la bonification individuelle de la prime d'activité.
- Pour un individu en couple avec deux enfants ou pour un parent isolé, le gain à l'activité est similaire lors du passage au mi-temps et lors du passage d'un mi-temps au temps plein. Selon la législation en vigueur en fin d'année 2023, pour un parent isolé avec un enfant, bénéficiaire de l'allocation de soutien familiale, et sans activité initialement, la prise d'une activité rémunérée au SMIC à mi-temps lui permettait d'augmenter son revenu disponible mensuel de 1 293 € à 1 700 €, soit une augmentation de 407 €. Dans les mêmes conditions, le passage d'un mi-temps à un temps plein au SMIC lui permettait de porter son revenu disponible mensuel à 2 083 €, soit un gain de 383 €.

⁴⁰⁷ Locataire d'un logement en zone 2 et dont le loyer est supérieur ou égal au loyer plafond.

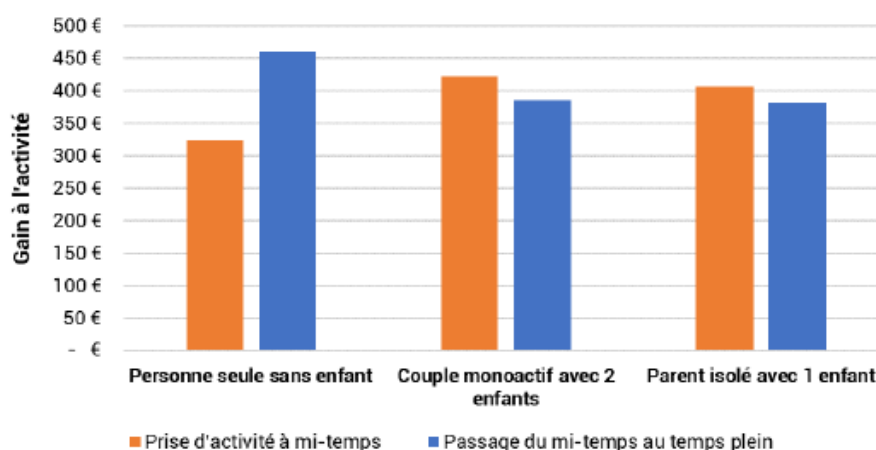
Tableau 1 : Revenu disponible mensuel et niveau de vie d'individus rémunérés au Smic horaire selon huit compositions familiales et quotités de travail différente

	Revenu brut	Contributions et cotisations sociales salariales	Impôt sur le revenu	Revenu de solidarité active (RSA)	Prime d'activité	Allocations logement	Prestations familiales	Revenu disponible	Niveau de vie (*) annuel mensualisé
Personne seule sans enfant, à mi-temps	874	182	0	0	256	203	0	1 150	1 150
Personne seule sans enfant, à temps plein	1 747	364	0	0	228	0	0	1 611	1 611
Couple monoactif avec deux enfants, à mi-temps	874	182	0	262	423	471	208	2 055	979
Couple monoactif avec deux enfants, à temps plein	1 747	364	0	0	562	288	208	2 441	1 162
Couple biactif dont un parent à mi temps, avec deux enfants	2 621	546	0	0	390	82	208	2 755	1 312
Couple biactif avec deux enfants, à temps plein	3 494	728	0	0	373	0	208	3 348	1 594
Parent isolé avec un enfant, à mi-temps	874	182	0	0	380	408	220	1 700	1 308
Parent isolé avec un enfant, à temps plein	1 747	364	0	0	282	198	220	2 083	1 602

Source : Rapport du groupe d'experts sur le SMIC pour 2023 (novembre 2023), calculs DG Trésor sur la base de la législation de décembre 2023

Notes : les ménages sont locataires en zone 2 et payent un loyer au moins égal au loyer-plafond pour le calcul des aides au logement ; en présence d'enfants, ceux-ci sont âgés de 6 et 8 ans ; dans le couple biactif, le conjoint est rémunéré au Smic à temps plein ; le parent isolé perçoit l'allocation de soutien familial et n'est pas éligible à la majoration temporaire de prime d'activité et de revenu de solidarité active (RSA) ; le niveau de vie, égal au revenu disponible du ménage sur une année divisé par le nombre d'unités de consommation (UC) dans le ménage, est mensualisé

Graphique 5 : Gain de revenu disponible mensuel en fonction de la variation de quotité travaillée de la personne de référence rémunérée au Smic horaire pour trois configurations familiales, en euros



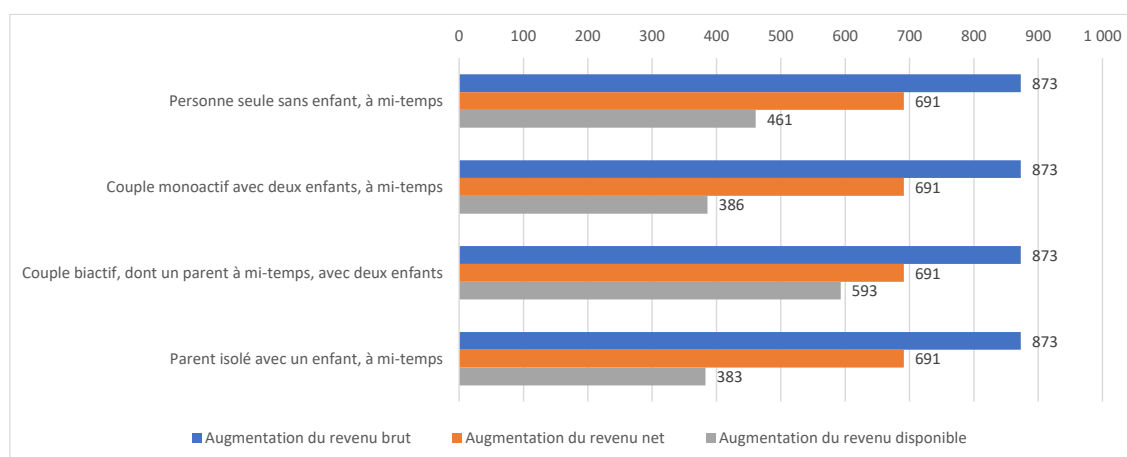
Source : Rapport du groupe d'experts sur le SMIC pour 2023 (novembre 2023), calculs DG Trésor sur la base de la législation de décembre 2023

Notes : les ménages sont locataires en zone 2 et payent un loyer au moins égal au loyer-plafond pour le calcul des aides au logement ; en présence d'enfants, ceux-ci sont âgés de 6 et 8 ans ; dans le couple biactif, le conjoint est rémunéré au SMIC à temps plein ; le parent isolé perçoit l'allocation de soutien familial et n'est pas éligible à la majoration temporaire de prime d'activité et de revenu de solidarité active (RSA) ; le niveau de vie, égal au revenu disponible du ménage sur une année divisé par le nombre d'unités de consommation (UC) dans le ménage, est mensualisé

La mission relève toutefois que les gains de revenus disponibles liés au passage d'un mi-temps à un temps plein (graphique 6) peuvent demeurer modestes aux yeux de certains salariés - comme du reste dans le cas d'une prise d'activité à temps partiel pour une personne initialement inactive - eu égard aux « coûts d'opportunité » liés à l'augmentation de la quotité de travail. Ce peut être en particulier le cas lorsque l'augmentation de la quotité de travail est génératrice de coûts financiers supplémentaires pour le ménage (frais de garde d'enfants notamment).

A cet égard, la mission note par ailleurs que les simulations précédentes ne couvrent pas les effets de la réduction progressive possible des prestations connexes, en cas de prise d'une activité à temps partiel ou d'augmentation de la quotité de travail⁴⁰⁸.

Graphique 6 : Gains de revenu brut et net mensuel et gain de revenu disponible mensuel pour le passage d'un mi-temps à un plein temps pour la personne de référence ou l'un des deux membres de quatre familles dont les actifs sont rémunérés au Smic horaire, en euros



Source : Rapport du groupe d'experts sur le SMIC pour 2023 (novembre 2023), calculs DG Trésor sur la base de la législation de décembre 2023, calculs mission à partir des données du tableau 59

Notes : les ménages sont locataires en zone 2 et payent un loyer au moins égal au loyer-plafond pour le calcul des aides au logement ; en présence d'enfants, ceux-ci sont âgés de 6 et 8 ans ; dans le couple biactif, le conjoint est rémunéré au SMIC à temps plein ; le parent isolé perçoit l'allocation de soutien familial et n'est pas éligible à la majoration temporaire de prime d'activité et de revenu de solidarité active (RSA) ; le niveau de vie, égal au revenu disponible du ménage sur une année divisé par le nombre d'unités de consommation (UC) dans le ménage, est mensualisé

⁴⁰⁸ L'étude suivante présente un état des lieux récent des aides connexes dans 20 localités de France : Anne et Yannick L'Horty, « Droits connexes et aides sociales locales : un nouvel état des lieux », Economie & Statistiques N°530-531, avril 2022. Sur la base d'un ensemble de cas-types de ménages et des droits ouverts, l'étude montre que les droits connexes représentent potentiellement une part conséquente des ressources des ménages pauvres. Selon celle-ci, les aides sociales locales représenteraient selon la configuration familiale entre 6,5 % et 12,8 % de l'ensemble des ressources des ménages sans revenu d'activité. La somme des droits connexes, nationaux et locaux représenterait entre 17,5 % et 25 % de l'ensemble des revenus. L'étude met par ailleurs en évidence un mouvement d'ensemble de transformation des conditions d'attribution des aides connexes vers une plus grande dégressivité dans les années 2000 et 2010, avec de moindres effets de seuil que par le passé.

Au-delà des simulations réalisées par la DG Trésor pour le groupe d'experts sur le SMIC qui rendent compte des gains de revenu disponibles associés au passage d'un mi-temps à un temps complet pour un salarié rémunéré au SMIC (pour différentes configurations familiales et comparativement aux gains issus d'une prise d'activité à temps partiel ou à temps plein pour une personne initialement sans activité), la mission a pris également note des simulations sur les effets du système socio-fiscal établies par la DREES qui figurent dans le dossier de la conférence sociale du 16 octobre 2023⁴⁰⁹.

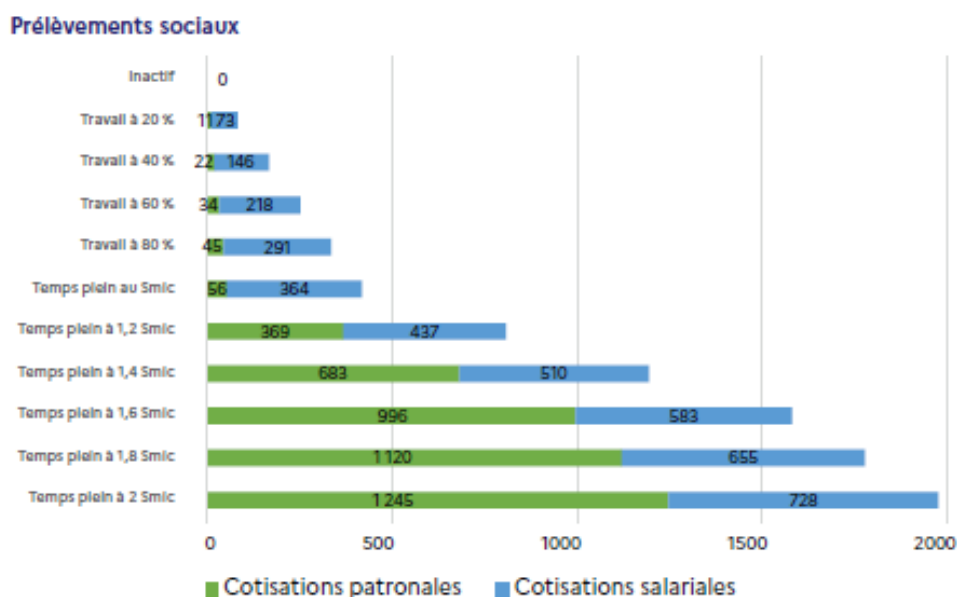
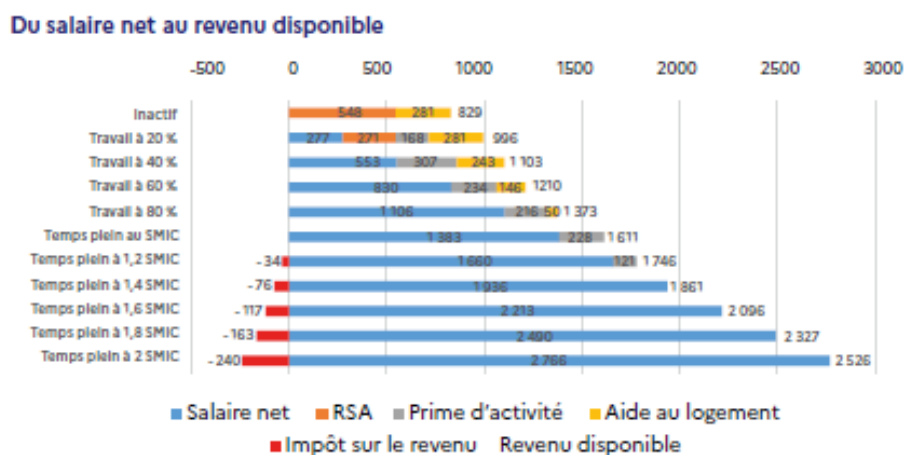
En particulier, deux ensembles de simulations présentées dans ce dossier rendent compte, pour deux configurations familiales particulières - une personne seule sans enfant et une famille monoparentale avec un enfant - du niveau et des différentes composantes du revenu disponible mensuel ainsi que du montant des prélèvements sociaux, selon différentes quotités de travail pour une personne rémunérée au SMIC, d'une part, et pour différents niveaux de salaire horaires (entre 1 SMIC et 2,5 SMIC) pour une personne salariée au SMIC à temps plein (graphiques 7 et 8).

S'agissant des salariés à temps partiel rémunérés au SMIC, ces deux jeux de simulations rendent notamment compte de l'augmentation du revenu disponible, pour ces deux types de configurations familiales, qui découle de différentes augmentations de la quotité de travail fournies (graphique 9).

Ces simulations confirment, dans les cas des deux configurations familiales étudiées (et sans prise en compte des prestations connexes), que des augmentations de la quotité de travail induisent des augmentations du revenu disponible, mais elles indiquent aussi, selon l'appréciation de la mission, que les gains de revenu disponible peuvent être perçus comme modestes dans certaines situations (en l'occurrence pour le passage d'un temps partiel de 20 % à 40 % d'un temps plein ou celui d'un temps partiel de 40 % à 60 % d'un temps plein pour un célibataire vivant seul) (graphique 9).

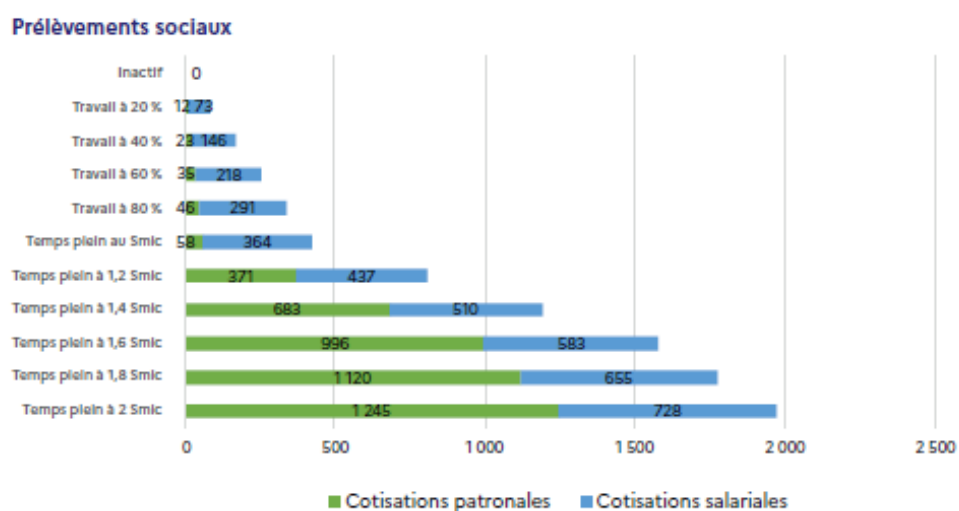
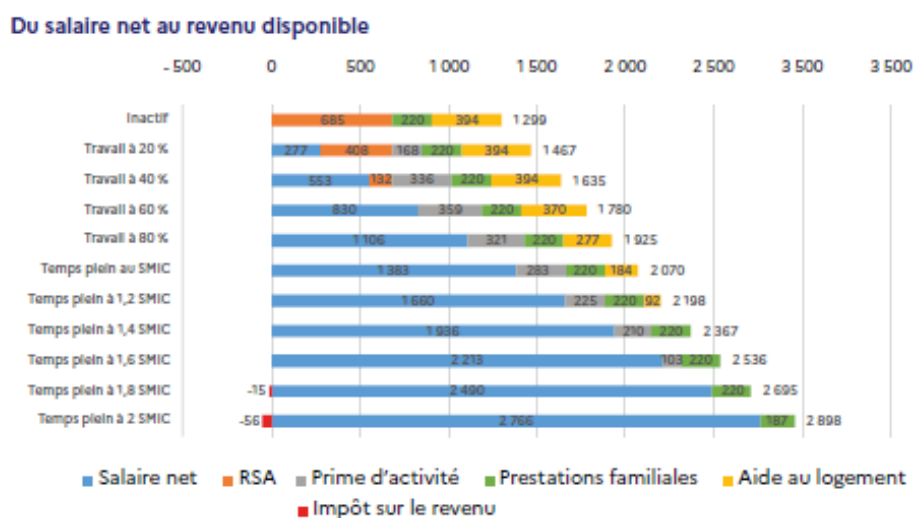
⁴⁰⁹ Voir la fiche 5 du dossier intitulée « Le système socio-fiscal interagit avec la progression salariale ».

Graphique 7 : Composition du revenu disponible d'une personne seule sans enfant, locataire, en octobre 2023, en fonction de ses revenus d'activité



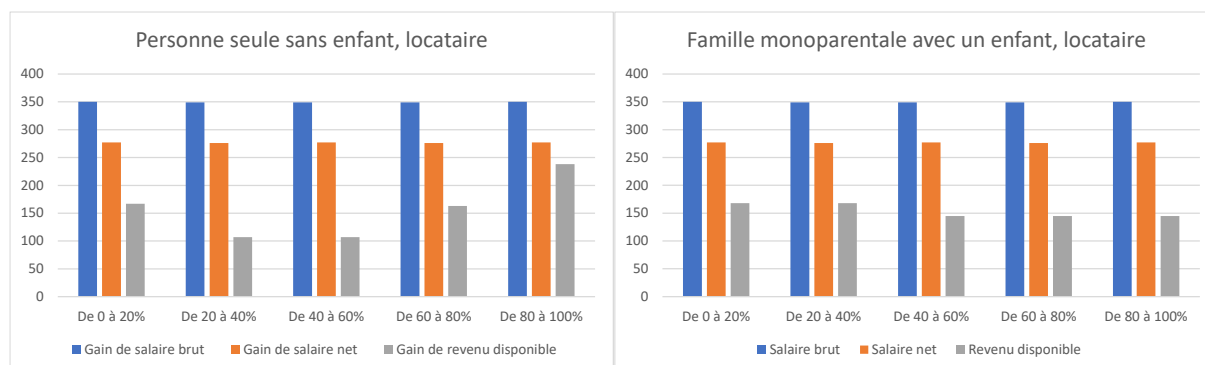
Source : Dossier de la Conférence sociale du 16 octobre 2023, Calculs DREES

Graphique 8 : Composition du revenu disponible d'une famille monoparentale avec un enfant, locataire, en octobre 2023, en fonction de ses revenus d'activité



Source : Dossier de la Conférence sociale du 16 octobre 2023, Calculs DREES

Graphique 9 : Gain de salaire brut, gain de salaire net et gain de revenu disponible consécutifs à une augmentation de quotité de travail de la personne de référence, rémunérée au SMIC horaire, pour deux configurations familiales en octobre 2023



Source : Dossier de la Conférence sociale du 16 octobre 2023, calculs DREES, calculs mission à partir des graphiques précédents

Des simulations complémentaires de la DREES présentées dans le dossier de la conférence sociale d'octobre 2023 font en outre état des augmentations de salaire brut et de coût du travail (après prise en compte des cotisations sociales employeurs) nécessaires pour procurer un gain de revenu disponible mensuel de 100 euros pour une personne vivant seule (sans enfant) selon différents de salaires et de quotité de travail, sur la base de législation en vigueur en octobre 2023.

Ces simulations rendent notamment compte de l'importance des augmentations de salaire et du coût du travail à consentir pour les entreprises pour assurer un tel gain de revenu disponible, dans le cas des salariés rémunérés au SMIC à temps plein, du fait, pour partie, du caractère dégressif du barème de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs (ciblés sur les bas salaires et qui s'applique au salaire horaire) : l'entreprise devant supporter une augmentation du coût du travail de 483 euros pour assurer un gain de revenu disponible de 100 euros pour une personne rémunérée au SMIC à temps plein (tableau 2).

Dans le cas d'une personne travaillant à mi-temps au SMIC (visant seule, sans enfant), l'augmentation du coût du travail à consentir par l'entreprise pour lui assurer un gain de revenu disponible de 100 euros est de 254 euros, eu notamment égard au barème dégressif des allègements de cotisations sociales patronales et pour compenser la diminution des aides au logement et de la prime d'activité consécutive à la hausse du revenu salarial.

Tableau 2 : Augmentation du coût du travail nécessaire à une augmentation du revenu disponible de 100 euros, pour une personne seule sans enfant, en octobre 2023 (en euros par mois)

	Revenu d'activité				
Salaire relativement au SMIC, en %	50%	100%	160%	200%	250%
Salaire brut initial, en €	874	1 747	2 796	3 494	4 368
Variation du coût du travail, en €	254	483	201	255	505
(en % du salaire brut)	29%	28%	7%	7%	12%
Variation des cotisations employeurs, en €	-8	-228	-53	-73	-332
Variation des cotisations salariés et CSG+CRDS, en €	-51	-53	-31	-43	-34
Variation des allocations logement, en €	-67	0	0	0	0
Variation de la prime d'activité, en €	-27	-78	0	0	0
Variation de l'impôt sur le revenu, en €	0	-23	-18	-39	-39
Variation du revenu disponible, en €	100	100	100	100	100
(en % du salaire brut)	11%	6%	4%	3%	2%

Source : Dossier de la Conférence sociale du 16 octobre 2023, Calculs DREES

Note : Les cas types considérés ne sont pas éligibles au RSA.

Lecture : pour une personne seule sans enfant gagnant 50 % du SMIC, soit 874 € bruts par mois, une augmentation de 100 € du revenu disponible (11 % du salaire brut) nécessite une augmentation du coût du travail de 254 € (29 % du salaire brut), pour tenir compte des variations de cotisations et contributions sociales, ainsi que de la diminution des aides au logement et de la prime d'activité.

3.4 Un barème incohérent de la taxe sur les salaires pour les entreprises non assujetties à la TVA qui incite à l'emploi à temps partiel au détriment du temps plein

L'attention de la mission a été par ailleurs attirée sur le cas particulier de la taxe sur les salaires à laquelle sont assujettis les employeurs qui ne sont pas soumis au paiement de la TVA ou qui y sont soumis sur moins de 90 % de leur chiffre d'affaires⁴¹⁰.

La taxe concerne notamment : certaines professions libérales ; les propriétaires fonciers ; les organismes coopératifs, mutualistes et professionnels agricoles ; les sociétés exerçant une activité civile ; les syndicats de copropriétaires ; les établissements bancaires, financiers, d'assurances ; les organismes administratifs ou sociaux...

À la différence de la plupart des cotisations sociales et de la CSG sur les revenus d'activité, la taxe sur les salaires comporte un barème progressif avec trois taux (4,25 %, 8,50 % et 13,60 %) en fonction de la rémunération annuelle du salarié (tableau 3). Le barème n'a pas été modifié, dans son économie générale, depuis 1968⁴¹¹. Son produit est intégralement affecté au financement de la sécurité sociale.

⁴¹⁰ Un employeur est soumis à la taxe sur les salaires s'il n'est pas assujetti à la TVA l'année du versement des rémunérations ou s'est assujetti à la TVA sur moins de 10 % de son chiffre d'affaires réalisé l'année avant le versement des rémunérations. S'il est assujetti à la TVA sur moins de 90 % de son chiffre d'affaires, l'employeur est imposé à la taxe sur les salaires sur une base réduite (assujettissement partiel).

⁴¹¹ En dehors principalement de la création d'un abattement pour les associations en 1983 et d'une franchise pour tous les redevables en 1993. Afin de compenser la non-éligibilité des associations au crédit d'impôt compétitivité-emploi (CICE), l'abattement sur le montant de la taxe consenti aux associations, aux syndicats

Tableau 3 : Barème de la taxe sur les salaires applicable en 2024

Type de taux	Taux sur la fraction	Taux global	Salaire brut annuel versé en 2024 (taxe payable en 2025)
Taux normal	4,25 %	4,25 %	Jusqu'à 8 985 €
1 ^{er} taux majoré	4,25 %	8,50 %	Au-delà de 8 985 € jusqu'à 17 936 €
2 ^{ème} taux majoré	9,35 %	13,60 %	Supérieur à 17 936 €

Source : Code général des impôts

Le rendement de la taxe sur les salaires s'est élevé à 16,6 Md € en 2023. Selon les éléments transmis à la mission par la Direction de la sécurité sociale (DSS), la taxe sur les salaires est principalement acquittée par les secteurs de la santé et du médico-social (41,3 % des recettes), le secteur financier (25,3 %) et celui des administrations publiques et de l'enseignement (7,3 %). 168 592 organismes étaient redevables de la taxe en 2021, dont plus d'un tiers dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale.

Ainsi que la Cour des Comptes l'a relevé dans un référé de juin 2018⁴¹², le barème de la taxe sur les salaires s'applique par salarié en fonction de seuils de rémunérations annuelles, non proratisés en fonction de la durée dans l'emploi, si bien que recourir à des salariés à temps partiel ou employer plusieurs salariés successivement sur le même poste dans l'année permet aux employeurs d'éviter ou de limiter l'application des taux majorés. À titre d'exemple, deux contrats successifs de 4 mois pour un salaire brut global de 2 000 euros ne sont soumis qu'au taux applicable à la première tranche tandis qu'un contrat de 8 mois avec un niveau de salaire identique conduit à contribuer aux taux des deux premières tranches. Ainsi, selon les calculs de la mission, l'emploi de deux salariés au SMIC à mi-temps sur l'année limiterait le montant mensuel moyen de la taxe de 45,7 euros par rapport à l'emploi d'un salarié au SMIC à temps plein.

Dans son référé de juin 2018, outre leur complexité pour les redevables, la Cour des Comptes relevait ainsi que « les règles de calcul de la taxe sur les salaires vont à l'encontre des objectifs de la politique de l'emploi en incitant au recours à des salariés à temps partiel ou à une rotation rapide des salariés sur un même poste de travail ». Elle recommandait en conséquence de procéder à un réexamen des modalités de calcul de cette taxe.

professionnels et aux mutuelles a été fortement relevé à compter de 2014 (de 6 002 euros à 20 000 euros). Par la suite, un crédit d'impôt de taxe sur les salaires (CITS) a été introduit en 2017. Par la suite, ce crédit d'impôt a été supprimé à compter de 2019 alors que le CICE et celui-ci ont été remplacés par une exonération de cotisation sociale employeur d'assurance maladie de 6 points ainsi que d'un renforcement des allègements généraux de cotisations sociales patronales ciblés sur les bas salaires.

⁴¹² Cour des Comptes, Référé adressé au Premier Ministre sur la taxe sur les salaires, Référence : S2018-2263, juillet 2018.

4 Les donneurs d'ordre utilisateurs de prestations mises en œuvre par les employeurs de certaines branches fortement utilisatrices d'emplois à temps partiel, dont en particulier celle de la propreté, ne sont pas suffisamment mobilisés

Les employeurs de certaines branches de services très utilisatrices d'emploi temps partiel interviennent comme sous-traitants de donneurs d'ordre, avec des implications pour la fixation du prix de leurs prestations et des contraintes particulières d'organisation de leur activité et du temps de travail de leurs salariés.

Le suivi des pratiques des donneurs d'ordre concernés et les incitations auxquels ils peuvent être soumis pour les améliorer constituent ainsi un axe potentiel important d'amélioration des conditions de travail des salariés à temps partiel intervenant dans la mise en œuvre des prestations rendus à leur profit ou/et sous leur contrôle.

C'est particulièrement le cas des entreprises de la branche de la propreté. C'est aussi le cas, dans un contexte très différent, pour une partie des employeurs des branches de l'aide et des soins à domicile et des services à la personne pour la prise en charge de personnes en perte d'autonomie sur la base de financements des conseils départementaux (pour plus d'éléments sur la situation et les problématiques rencontrées par ces trois branches, voir l'annexe dédiée aux six branches très utilisatrices d'emplois à temps partiel que la mission a étudiées de manières plus approfondie, dont celles-ci).

Dans le cadre de ses entretiens, différents représentants des organisations syndicales et patronales, notamment ceux de la branche de la propreté, et différents acteurs de l'entreprise ont fait part à la mission de réels progrès au cours des années récentes, selon eux, dans les pratiques des grandes entreprises du secteur privé dans le sens d'un développement du travail en journée et en continu de leurs entreprises prestataires de service de propreté, en pointant le fait que les progrès dans ce domaine du secteur public auraient été plus limités. Selon certains, l'Etat serait encore loin d'être exemplaire dans ce domaine.

La mission n'a pu, dans les délais, développer une analyse approfondie de ce sujet. Une telle analyse approfondie, nécessaire pour appuyer des recommandations opérationnelles et bien pensées, mériterait une mission d'évaluation dédiée à part entière.

Les deux parties qui suivent se limitent à : faire état de premiers éléments de suivi global de la situation des donneurs d'ordre relevant du secteur public, et plus particulièrement de l'Etat ; évoquer quelques dispositions législatives et réglementaires d'importance qui pourraient servir de levier pour responsabiliser davantage les entreprises du secteur privé à l'avenir.

4.1 Des engagements de l'Etat pour favoriser les conditions de travail des salariés de ses entreprises sous-traitantes du secteur de la propreté précisés dans des circulaires de 2008, 2013 et 2022 qui ont fait dernièrement l'objet de premiers éléments de suivi d'ensemble

4.1.1 Des objectifs posés et progressivement précisés par l'Etat dans des circulaires de 2008, 2013 et 2022

Les grandes orientations et les principaux objectifs retenus par l'Etat pour favoriser le développement des prestations de nettoyage en journée et en continu dans ses services ont été précisées dans trois circulaires prises respectivement en 2008, 2013 et 2022 :

- Dans un premier temps, une circulaire du Premier ministre de décembre 2008⁴¹³ a retenu un objectif cible à atteindre en 2012 de « 40 % des horaires de travail en journée dans les marchés de prestations de nettoyage ». A la connaissance de la mission, la notion de travail en journée n'était alors pas bien définie et l'atteinte de cet objectif n'a pas fait l'objet par la suite d'un suivi consolidé dont les résultats auraient été rendu publics.
- Par la suite, une circulaire du Premier Ministre de novembre 2013⁴¹⁴ a souligné le « rôle moteur que l'Etat pouvait jouer, en qualité d'acheteur public, en repensant la manière dont il définit ses besoins pour mieux assurer la continuité des horaires et en privilégiant l'accomplissement des prestations par les salariés sous forme de temps plein plutôt que de temps partiel ». Elle a retenu les objectifs suivants :
 - L'établissement « systématique », dès 2013, « sur chaque site » relevant des donneurs d'ordre émanant de l'Etat, « d'une étude de faisabilité en vue du passage à la réalisation des prestations de nettoyage en journée », sans toutefois préciser les horaires se référant à la « journée » ;
 - Le « recours privilégié aux marchés mutualisés ayant déjà pris en compte cette dimension du travail en journée » ; et, à défaut, l'intégration de dispositions relatives au travail en journée dans tout renouvellement de marché ;
 - Le « déploiement d'actions de sensibilisations des prescripteurs, donneurs d'ordre et utilisateurs aux bénéfices sociaux (et environnementaux) attendus » ;
 - L'atteinte, en 2017, d'un objectif de travail en journée pour 60 % des sites de chaque département ministériel et 30 % des prestations.

Dans le cadre de ses travaux, la mission n'a pas eu connaissance de l'existence d'un processus de suivi consolidé de ces orientations ni a fortiori de l'établissement d'un bilan d'ensemble de l'atteinte de ces objectifs qui aurait été rendu public.

⁴¹³ Circulaire du Premier Ministre du 3 décembre 2008 relative à l'exemplarité de l'Etat au regard du développement durable dans le fonctionnement de ses services et de ses établissements publics.

⁴¹⁴ Circulaire du Premier Ministre n°5688/SG du 3 novembre 2013 relative au développement des prestations de nettoyage en journée dans les services de l'Etat.

- Une nouvelle circulaire, publiée le 16 mars 2022⁴¹⁵, est venue compléter et préciser les orientations et obligations inscrites dans les précédents textes. Elle a notamment précisé l'objectif de promouvoir des conditions de travail décentes dans le secteur de la propreté, en développant « le recours aux prestations réalisées en journée et en continu, définies par :
 - Des temps de travail continus (par exemple 6 heures en continu sur un site ou plusieurs sites de proximité au lieu de 3 heures le matin et 3 heures le soir) ;
 - Une prestation réalisée au moins partiellement en présence des occupants des bureaux, pour limiter les horaires décalés tôt le matin ou tard le soir ».

Réaffirmant l'engagement général pris dans le cadre de la précédente circulaire de 2013, la circulaire de 2022 a précisé en outre les leviers à mobiliser pour le concrétiser, parmi lesquels :

- « lors du renouvellement des marchés, le maintien du travail en journée et en continu pour les sites qui en bénéficient et la conduite systématique d'une étude de faisabilité pour les autres sites dans l'année suivant l'attribution du marché ;
- (La définition) dans le cahier des charges du travail en journée et en continu, ce qui nécessite d'apporter des précisions sur les plages horaires d'intervention, de limiter le fractionnement et, le cas échéant, de prendre en compte des temps de transport entre les sites ».
- Un « recours privilégié aux marchés mutualisés qui ont déjà pris en compte cette dimension du travail en journée et en continu »

La circulaire a formulé enfin des recommandations en vue de favoriser l'établissement chez les sous-traitants du secteur de la propreté de plans de progrès sur le taux d'encadrement du personnel féminin, d'une part, et de favoriser la mise en œuvre d'une obligation de formation de leurs salariés, d'autre part.

A défaut de faire l'objet d'une définition précise et officielle, les notions de travail en journée et en continu font désormais l'objet d'une définition par les acteurs de la profession.

4.1.2 Une première enquête de la direction des achats de l'Etat sur la mise en œuvre du travail en journée et en continu dans les services de l'Etat en 2023, reconduite au second semestre 2024 sur des bases consolidées

Dans ce contexte, la direction des achats de l'Etat (DAE) (Cf. encadré) a conduit, dans le courant de l'été 2023, une première enquête en vue de s'assurer de la bonne application des dispositions prises en vue de développer le travail en journée et en continu dans les sites occupés par les services de l'Etat.

Cette enquête s'est appuyée sur un questionnaire diffusé par la DAE à l'ensemble des ministères et des Plateformes régionales des achats (PFRA) avec un retour attendu fin septembre 2023 sur les éléments suivants :

⁴¹⁵ Circulaire du 16 mars 2022 des ministres respectivement en charge du Travail, de la Transformation et de la fonction publique relative aux engagements de l'Etat pour favoriser, par l'achat public, un emploi de qualité et responsable dans les filières de la propreté et de la sécurité privée.

- Mise en place ou non d'une étude de faisabilité du dispositif du travail en journée et en continu ;
- Nombre de sites concernés par le travail en journée ;
- Nombre de sites concernés par le travail en continu ;
- Proportion de personnel concerné ;
- Plages horaires appliquées.

Au final, eu égard notamment à un taux de réponse limité, la DAE n'a pu disposer de données analysables que sur un échantillon très réduit de sites : 238 sites occupés par des administrations centrales et 951 sites en région :

- S'agissant des données transmises par les ministères, la DAE a pu disposer de données analysables pour sept d'entre eux, soit un ensemble de données relatives à 485 sites répartis en 238 sites en administration centrale (dont 186 relevant du ministère des armées) et 247 sites en services déconcentrés (dont 101 relevant du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires) ;
- S'agissant des données relevant des PFRA, la DAE n'a obtenu des données analysables que pour quelques régions, et, dans ces conditions, pour un total de 704 sites majoritairement situés en Auvergne-Rhône-Alpes et en Corse.

Les données issues de cet échantillon très limité n'ont pas vocation à être représentatives de la situation d'ensemble des sites occupés par les services de l'Etat. Comme la DAE le souligne, elles peuvent essentiellement fournir une illustration des pratiques actuelles.

Au terme de son analyse, la DAE a établi les principaux éléments de constat suivants :

- Les deux tiers des sites analysés (758 sites, soit 64 % du total) pratiquent le travail en journée, tandis que 83 % des sites (986 sites) ont recours au travail en continu. En outre, 54 % des sites (640 sur 1189) combinent à la fois le travail en journée et en continu. Selon la DAE, ces chiffres traduisent une adaptation significative des sites aux dispositions de la circulaire de 2013 renforcées et précisées par celle de 2022 ; ils témoignent également d'un souci d'optimisation et d'amélioration des conditions de travail pour les personnels des entreprises sous-traitantes du secteur de la propreté.
- Seulement 7 % des sites (81) ont déclaré avoir effectué l'étude de faisabilité pour le passage au travail en journée. Selon la DAE, à la lumière des données précédentes qui témoignent du fait que le travail en journée est déjà effectif, ce chiffre bas s'explique sans doute par le fait que les services ne jugent pas nécessaire de conduire l'étude.

La DAE a informé la mission de son souhait de mettre en œuvre une enquête régulière annuelle sur ce sujet de la mise en œuvre du travail en journée et en continu dans le cadre des prestations de nettoyage et de propreté au sein des services de l'Etat, sur des bases consolidées, et du lancement d'une telle enquête pour l'année 2024, en juillet dernier en vue de produire une analyse de ses résultats dans le courant de l'automne.

Selon la DAE, les modalités de cette nouvelle enquête ont été redéfinies au regard du retour d'expérience de celle de 2023 afin d'optimiser le renseignement des informations par les répondants (référénts achats responsables ministériels, directeurs et directrices des Plateformes régionales des achats (PFRA), gestionnaires de sites, etc.) et le traitement des données par la DAE. Désormais, cette enquête se fera par questionnaire en ligne (et non plus via un tableur à renseigner site par site) et portera sur les données suivantes :

- Le nombre total de sites concernés par des prestations de nettoyage et de propreté ;
- Le(s) support(s) achat concernés (marché en propre, recours à un marché mutualisé de la PFRA ou recours à la centrale d'achat UGAP) ;
- Le taux de sites appliquant le travail en journée et/ou le travail en continu, la date de mise en place, le taux de personnels concernés ;
- La réalisation d'une étude de faisabilité pour les sites ne mettant pas en œuvre le travail en journée et en continu, les difficultés identifiées ; les bonnes pratiques ou pistes d'amélioration relatives à la mise en œuvre du travail en journée et en continu ;
- Les autres considérations sociales éventuellement mobilisées dans le cadre de ces marchés.

La mission soutient cette orientation qu'elle juge prioritaire et qui devrait, selon elle, viser dans une perspective de court à moyen à terme l'obtention de résultats fiables et raisonnablement représentatifs de la situation des sites occupés par les services de l'Etat. La mission est également d'avis que les résultats de cette enquête annuelle devraient faire l'objet d'une communication publique transparente systématique. Elle est en outre d'avis qu'il conviendrait de définir les modalités d'une extension du suivi mis en place à la situation des sites occupés par les établissements publics.

La direction des achats de l'Etat (DAE) et la « stratégie achat » de l'Etat 2020-2025 pour les prestations de nettoyage des locaux

La Direction des achats de l'Etat (DAE) est une direction interministérielle placée sous l'autorité du ministre de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique. La DAE est chargée de définir et mettre en œuvre la politique des achats de l'État, à l'exception des achats de défense et de sécurité. Le pilotage des marchés interministériels, le conseil auprès des ministères et la professionnalisation de l'acheteur sont quelques-unes de ses missions

Lorsque des besoins communs entre différents ministères sont identifiés, la DAE s'attache à définir des stratégies interministérielles d'achat. Sur la base d'une analyse exhaustive des besoins comme du potentiel du marché, chacune de ces stratégies définit les leviers et les objectifs de performance attendus sur chaque segment. Ces stratégies précisent le plan d'action et la structure contractuelle qui seront mis en œuvre pour les années à venir. Elles sont préparées par des « équipes segment » (ces équipes sont constituées par la DAE pour chaque segment d'achat mutualisé et composées de représentants mandatés par chaque ministère et sont pilotées par un acheteur leader), sont examinées par le « comité des achats de l'Etat » et sont validées par la DAE.

Chaque stratégie est ensuite diffusée aux acteurs de l'achat au sein de l'État. Elle est également présentée aux établissements publics de l'État afin qu'ils puissent s'y intégrer. Exceptionnellement, une stratégie d'achat peut faire l'objet d'une circulaire du Premier ministre. Les ministères peuvent également définir des stratégies d'achat pour leurs besoins.

Plus de 50 stratégies interministérielles ont été élaborées, parmi lesquelles une stratégie achat de l'Etat 2020-2025 pour les prestations de nettoyage des locaux. La plaquette de présentation publique de cette stratégie⁴¹⁶, conçue avant que ne soit prise la circulaire du 16 mars 2022, précise notamment les points suivants :

- Le montant des dépenses annuelles de l'Etat relatives aux prestations de nettoyage des locaux tertiaires représentait 306 millions d'euros répartis sur l'ensemble des ministères en 2020.
- La mutualisation des achats de prestations d'entretien des locaux tertiaires est engagée depuis plusieurs années tant au niveau ministériel qu'interministériel. Ces contrats sont portés par les plateformes régionales achats (PFRA) et le ministère des Armées pour les sites relevant de son autorité ou confiés à l'Union des groupements d'achats publics (UGAP). Les achats concernent de nombreuses implantations et des enjeux importants existent en termes de performance environnementale comme en termes de dispositions sociales du fait de la part importante de main d'œuvre nécessaire pour la mise en propreté des locaux tertiaires.
- Les prestations couvertes par la stratégie achat sont : l'entretien courant de mise en propreté des locaux tertiaires ; l'entretien de la vitrerie ; la fourniture de consommable.
- Les grands axes de la stratégie sont suivants : le développement de la performance économique, un recours accentué aux PME, la performance environnementale et sociale, l'amélioration du processus achat ; le suivi des fournisseurs.
- S'agissant de l'objectif économique, il est précisé qu'il doit s'inscrire dans la recherche : d'une part, du juste prix en cohérence avec les prix du marché, du poids de la masse salariale (85 %), en veillant à la détection des offres anormalement basses et après échanges avec les soumissionnaires ; et, d'autre part, du juste besoin exprimé par la bonne connaissance du patrimoine et des locaux des services en fonction à la fois du niveau de qualité approprié défini suivant les typologies d'espaces à traiter et d'une optimisation des prestations dans le respect des conditions de travail et salariales de la branche professionnelle.

Source : Direction des achats de l'Etat (DAE)

4.2 Des nouvelles obligations découlant de textes législatifs récents et à venir qui pourraient pousser les entreprises du secteur privé à mieux tenir compte des conditions de travail des salariés à temps partiel de leurs sous-traitants

Pour les donneurs d'ordre du secteur privé, vis-à-vis notamment des entreprises du secteur de la propreté, la mission n'a pu développer une réflexion autonome approfondie.

La mission a toutefois relevé que la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre dispose que toute société qui emploie au moins cinq mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger, doit établir et mettre en œuvre un « plan de vigilance ». Ce plan doit comporter les « mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant

⁴¹⁶ [Présentation PowerPoint \(economie.gouv.fr\)](https://economie.gouv.fr/Présentation%20PowerPoint)

des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle (...) directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation »⁴¹⁷.

Dans le détail, le plan de vigilance doit contenir cinq mesures :

- Une cartographie des risques ;
- Des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels la société mère ou l'entreprise donneuse d'ordre entretient une relation commerciale établie ;
- Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;
- Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société ;
- Un dispositif de suivi des mesures mises en oeuvre et d'évaluation de leur efficacité.

La mission a également pris note du fait que la France a transposé en droit national la directive « Corporate Sustainability Reporting Directive » (CSRD)⁴¹⁸, via l'ordonnance n°2023-1142 du 6 décembre 2023 relative à la publication et à la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations environnementales, sociales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales et le décret n° 2023-1394 du 30 décembre 2023⁴¹⁹. Applicable depuis le 1^{er} janvier 2024, la directive CSRD fixe de nouvelles normes et obligations de reporting extra-financier pour les grandes entreprises et les PME cotées en bourse.

L'objectif de la directive CSRD est d'encourager le développement durable des entreprises et d'identifier celles qui sont disciplinées en la matière. Les informations récoltées permettront de mieux évaluer l'impact de l'entreprise et de son activité sur l'environnement. Le reporting extra-financier prévu doit porter sur les données ESG (Environnementaux, Sociaux et Gouvernance) de l'entreprise. Il s'agit : des facteurs environnementaux (atténuation et adaptation au changement climatique, biodiversité, utilisation des ressources...) ; des facteurs sociaux (égalité des chances, conditions de travail et respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales...) ; des facteurs de gouvernance (rôle des organes d'administration, activités de lobbying, gestion des relations avec les partenaires commerciaux...). Les informations communiquées par l'entreprise doivent être certifiées par un commissaire aux comptes ou par un organisme tiers indépendant accrédité.

⁴¹⁷ Article L225-102-4 du code du commerce.

⁴¹⁸ Directive (UE) 2022/2464 du parlement européen et du conseil (de l'Union européenne) du 14 décembre 2022 modifiant le règlement (UE) no 537/2014 et les directives 2004/109/CE, 2006/43/CE et 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises.

⁴¹⁹ Décret no 2023-1394 du 30 décembre 2023 pris en application de l'ordonnance no 2023-1142 du 6 décembre 2023 relative à la publication et à la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations environnementales, sociales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales Ces textes visent à transposer les dispositions de la directive CSRD du 14 décembre 2022 et à harmoniser et mettre en cohérence le cadre des obligations en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) notamment au sein du code de commerce.

La directive CSRD et les textes adoptés en France prévoient un calendrier progressif d'application. Les grandes entreprises cotées sur le marché réglementé qui dépassent 40 M€ de chiffre d'affaires net ou 20 M€ de total de bilan, et le nombre moyen de 500 salariés, devront publier en 2025 un rapport sur la durabilité comprenant des informations détaillées en matière environnementale, sociale et de gouvernance. Les informations à publier seront celles relatives aux exercices ouverts à compter du 1er janvier 2024. Une entrée en application progressive est prévue pour les autres entreprises : à compter du 1er janvier 2025 (reporting en 2026) pour toute autre grande entreprise, c'est-à-dire celles qui dépassent deux des trois critères suivants : nombre moyen de 250 salariés, 40 M€ de chiffre d'affaires net et 20 M€ de total de bilan ; et à compter du 1er janvier 2026 (reporting en 2027) pour les PME cotées sur un marché réglementé, à l'exception des microentreprises⁴²⁰. Les entreprises devront publier ces informations de durabilité dans le rapport de gestion inclus dans le rapport financier annuel.

S'agissant des problématiques relatives au temps partiel et au temps partiel contraint dans les entreprises sous-traitantes, notamment celles du secteur de la propreté, la mission est d'avis qu'une étude pourrait être utilement lancée sur les pratiques des grandes entreprises à l'horizon 2025 en examinant notamment dans quelle mesure ces problématiques sont abordées dans les plans de vigilance mis en place en application de la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, d'une part, et les rapports de durabilité préparés en application des dispositions de la directive CSRD, d'autre part.

La mission a également pris note de la directive (UE) 2024/1760 du parlement européen et du conseil (de l'Union européenne) du 13 juin 2024 sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et modifiant la directive (UE) 2019/1937. Cette directive instaure un nouveau cadre harmonisé au niveau européen pour la prise en compte du devoir de vigilance. La mission n'a pu, dans les délais impartis, mettre en oeuvre les moyens pour apprécier dans quelle mesure la transposition de cette directive renforcera les obligations des entreprises françaises, actuellement issues de la loi du 27 mars 2017. Elle estime souhaitable que les problématiques de conditions de travail dans les entreprises sous-traitantes et notamment celles relatives à l'organisation du temps de travail et au temps partiel dans celles-ci soient bien prises en compte dans les réflexions et les concertations qui devront être prochainement menées pour la transposition en droit français de cette directive.

⁴²⁰ Les PME peuvent toutefois décaler de deux ans la première application de leurs obligations de reporting.

ANNEXE 6 : Eclairage international sur le temps partiel et le temps partiel contraint

ANNEXE 6 : ECLAIRAGE INTERNATIONAL SUR LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS PARTIEL CONTRAINT 438

1 LE TEMPS PARTIEL EST ENCADRE PAR DES INSTRUMENTS JURIDIQUES NORMATIFS INTERNATIONAUX ET COMMUNAUTAIRES QUI ABORDENT TRES PEU LE TEMPS PARTIEL CONTRAINT

..... 440

1.1	UNE CONVENTION ET UNE RECOMMANDATION DE L'OIT SUR LE TEMPS PARTIEL ADOPTÉES AU DEBUT DES ANNEES 1990	440
1.1.1	<i>Un encadrement parcellaire avant 1994</i>	441
1.1.2	<i>Un encadrement global du temps partiel avec la convention n° 175 et la recommandation n° 182 de l'OIT</i>	443
1.2	UN ENCADREMENT EUROPEEN DU TEMPS PARTIEL DONT LA GENESE A ETE LONGUE	448
1.2.1	<i>Les premières normes communautaires.....</i>	448
1.2.2	<i>Une directive européenne sur le temps partiel qui reprend un accord cadre.....</i>	449
1.2.3	<i>D'autres directives qui ont trait à certains aspects du temps partiel</i>	451
1.2.4	<i>Le socle européen des droits sociaux et le temps partiel</i>	452
1.3	UNE JURISPRUDENCE ASSEZ FOURNIE DE LA CJUE.....	452

2 LES PRINCIPALES ORGANISATIONS INTERNATIONALES PRENNENT EN COMPTE LE TEMPS PARTIEL, ET DANS UNE MOINDRE MESURE LE TEMPS PARTIEL CONTRAINT, DANS LEURS ANALYSES DU TRAVAIL .

..... 454

2.1	LA VISION DU TEMPS PARTIEL ET DU TEMPS PARTIEL CONTRAINT DE L'OIT	455
2.1.1	<i>Une régulation nécessairement conjointe du temps partiel, du temps partiel marginal et des contrats à la demande</i>	455
2.1.2	<i>L'identification de trois groupes de populations plus vulnérables (femmes, jeunes et migrants)</i>	457
2.1.3	<i>Trois raisons principales au recours au temps partiel.....</i>	458
2.1.4	<i>Un impact du temps partiel sur la qualité de l'emploi moindre que celui d'autres formes d'emploi atypique</i>	459
2.2	L'APPROCHE CONVERGENTE DE L'OCDE.....	463
2.3	L'UNION EUROPEENNE	465
2.4	DES RECOMMANDATIONS DE POLITIQUE PUBLIQUE SOUVENT CONVERGENTES AVEC LA LEGISLATION FRANÇAISE	465

3 LES LEGISLATIONS DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET DU TEMPS PARTIEL CONTRAINT DANS LES AUTRES PAYS PEUVENT ETRE DES SOURCES D'INSPIRATION

..... 468

3.1	DES LEGISLATIONS DU TEMPS PARTIEL ET DU TEMPS PARTIEL INVOLONTAIRE EN EUROPE ET DANS LE MONDE QUI ONT CERTAINS POINTS COMMUNS	468
3.1.1	<i>Des lois sur le temps partiel qui ont été adoptées et/ou ont évolué dans de nombreux pays depuis une vingtaine d'années</i>	468
3.1.2	<i>L'absence de définition unique du travail à temps partiel dans les législations nationales.....</i>	470
3.1.3	<i>La rareté des seuils minimums d'heures ou planchers dans les législations nationales</i>	471
3.1.4	<i>Les législations nationales sur le « droit des salariés de demander » (right to request) des heures à temps partiel.....</i>	472

3.2	LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL EN ALLEMAGNE ET AUX PAYS-BAS	474
3.2.1	<i>L'exemple de l'Allemagne.....</i>	<i>474</i>
3.2.2	<i>Le cas des Pays-Bas, « première économie à temps partiel du monde »</i>	<i>481</i>

1 Le temps partiel est encadré par des instruments juridiques normatifs internationaux et communautaires qui abordent très peu le temps partiel contraint

Les heures de travail et les périodes de repos ainsi que l'aménagement du temps de travail sont au cœur de la relation de travail. En effet, le nombre des heures de travail et des périodes de repos, leur durée et leur mode de répartition à l'échelle de la journée, de la semaine, du mois ou de l'année ont des conséquences importantes pour les travailleurs (qualité du travail, santé physique et mentale, bien-être, sécurité, vie privée...), pour les employeurs et leurs entreprises (productivité, rentabilité, pérennité) et pour l'économie et la société dans son ensemble (compétitivité, emploi...). Les transformations profondes du travail qui sont en cours (travail à la demande, travail à n'importe quel moment et à n'importe quel endroit, télétravail, sous-traitance...), la féminisation rapide des emplois et les exigences accrues de flexibilité organisationnelle des entreprises, qui obligent les travailleurs à travailler dans des emplois atypiques caractérisés notamment par leur variabilité dans le temps, sont très liées aux problématiques du temps de travail.

Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que l'Organisation internationale du travail (OIT) et l'Union européenne se soient attachées à réglementer le temps de travail, y compris le travail à temps partiel, ou à l'encadrer. Les dispositions relatives au temps partiel involontaire sont toutefois, pour leur part, très limitées.

1.1 Une convention et une recommandation de l'OIT sur le temps partiel adoptées au début des années 1990

Le temps de travail a été au fondement du mandat et de l'agenda de l'OIT dès sa création. Néanmoins, il a fallu attendre 75 ans pour que l'organisation adopte des instruments spécifiques sur le travail à temps partiel.

La Constitution de l'OIT évoque déjà dans son préambule la question de « la réglementation des heures de travail » et, notamment, de « la fixation d'une durée maximum de la journée et de la semaine de travail » comme domaine dans lequel l'amélioration des conditions est urgente. La réglementation du temps de travail et des périodes de repos joue aussi un rôle important dans le respect du principe selon lequel le travail n'est pas une marchandise et ne doit pas être considéré uniquement comme un bien commercial.

Depuis la toute première convention de l'OIT sur la durée du travail dans l'industrie, qui date de 1919, le temps de travail a dominé l'activité normative de l'Organisation. L'OIT a adopté ainsi de nombreux instruments couvrant des aspects de la question du temps de travail comme le nombre maximum d'heures de travail, le minimum de repos hebdomadaire, les congés payés annuels ou le travail de nuit. Un certain nombre d'instruments sectoriels de l'OIT contiennent également des dispositions sur le temps de travail.

Les cinq caractéristiques d'un temps de travail décent selon l'OIT

Un temps de travail qui préserve la santé et la sécurité des travailleurs. Cette préoccupation traditionnelle remonte aux premières normes internationales du travail. Cette dimension sous-entend que la rentabilité des entreprises ne doit jamais être recherchée par un aménagement du temps de travail mettant en péril la santé physique et morale des individus.

Un temps de travail respectueux de la vie de famille. En général le travail à temps partiel est la stratégie la plus utilisée en vue d'équilibrer la vie privée et la vie professionnelle. Mais il subsiste deux principaux obstacles pour cette option : en général, les emplois à temps partiel sont de moins bonne qualité que les emplois similaires à plein temps ; en outre, le travail à temps partiel est extrêmement discriminatoire entre hommes et femmes.

La promotion de l'égalité hommes-femmes par le temps de travail. En dépit de la proportion croissante des femmes sur le marché du travail, les discriminations ainsi que la division sexuelle du travail au sein de la société persistent dans quasiment tous les pays. Il convient de distinguer les mesures respectueuses de la vie familiale de celles qui, dans le même temps, renforcent l'égalité des sexes.

Un temps de travail productif. La réduction du temps de travail excessif, généralement accompagnée d'une réorganisation de l'entreprise, des méthodes de production et d'autres facteurs similaires, ont entraîné des gains de productivité à moyen et long terme. De meilleurs aménagements du temps de travail peuvent avoir pour effet de motiver les travailleurs à employer leur énergie de manière plus efficace.

Un aménagement du temps de travail librement négocié. Des aménagements souples du temps de travail s'avèrent bénéfiques à la fois pour les employés et les employeurs.

Ces cinq aspects du temps de travail décent peuvent être mis en œuvre en suivant les étapes suivantes : réduction des horaires excessivement longs, égalité de traitement entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein, introduction de flexibilité dans les aménagements du temps de travail.

Source : OIT

1.1.1 Un encadrement parcellaire avant 1994

Le travail à temps partiel a fait l'objet de deux instruments adoptés par l'OIT en 1994 : la convention n° 175 sur le travail à temps partiel et la recommandation n° 182 sur le même sujet.

Avant 1994, il n'y avait pas de normes internationales du travail qui traitaient spécifiquement, et de manière globale, de la situation des travailleurs à temps partiel. Néanmoins, il faut souligner que les travailleurs à temps partiel entraient dans le champ d'application des normes internationales du travail en vigueur, même si elles n'avaient pas été spécialement rédigées pour tenir compte de la protection et de la promotion du travail à temps partiel⁴²¹.

De même, certaines normes existaient sur des aspects importants mais limités du temps partiel.

Ainsi, de façon générale, la convention n° 122 sur la politique de l'emploi, de 1964, soulignait que les pays devaient formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi.

⁴²¹ C'est le cas notamment des conventions suivantes : la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée en 1948 ; la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, adoptée en 1949 ; la convention n° 95 sur la protection du salaire, adoptée en 1949, et la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, adoptée en 1951.

L'article 5, paragraphe 4, alinéa f), de la convention n° 168 sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, datant de 1988, évoquait la possibilité d'adapter les régimes de sécurité sociale aux conditions de l'activité professionnelle des travailleurs à temps partiel et l'article 10, paragraphe 3, requerrait des Etats Membres qu'ils s'efforcent de prévoir le versement d'indemnités aux travailleurs à temps partiel qui sont effectivement en quête d'un emploi à plein temps. L'article 25, paragraphe 1, prévoyait que tout Membre doit assurer l'adaptation des régimes légaux de sécurité sociale qui sont liés à l'exercice d'une activité professionnelle aux conditions de l'activité professionnelle des travailleurs à temps partiel dont la durée de travail ou les gains ne peuvent, dans des conditions prescrites, être considérés comme négligeables.

Le paragraphe 58 de la recommandation n° 157 sur le personnel infirmier, de 1977, prévoyait que « le personnel infirmier employé à titre temporaire et celui employé à temps partiel devraient bénéficier de conditions d'emploi équivalentes à celles du personnel permanent et du personnel employé à plein temps, respectivement, ses droits étant, selon le cas, déterminés sur une base proportionnelle ».

Une recommandation importante était aussi la recommandation n° 165 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, de 1981. Elle prévoit que les conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel, dont beaucoup ont des responsabilités familiales, devraient être réglementées et contrôlées d'une manière adéquate (paragraphe 21,1). Le paragraphe 21,2 de la même recommandation indique, pour sa part, que « les conditions d'emploi, y compris l'assujettissement à la sécurité sociale, des travailleurs à temps partiel [...] devraient, dans la mesure du possible, être équivalentes à celles des travailleurs à plein temps et à celles des travailleurs permanents respectivement ; dans les cas appropriés, leurs droits pourront être calculés sur une base proportionnelle ». Le paragraphe 21,3 dispose enfin que « les travailleurs à temps partiel devraient aussi avoir l'option d'accéder ou de revenir à un emploi à plein temps lorsqu'un tel emploi est vacant et lorsque disparaissent les circonstances ayant déterminé l'affectation à un emploi à temps partiel ».

Dans ses rapports généraux de la fin des années quatre-vingt et du début des années quatre-vingt-dix, l'OIT a émis plusieurs commentaires d'ordre général prenant acte du développement rapide des formes atypiques d'emploi (travail à temps partiel, travail temporaire, contrats à durée déterminée) tout en insistant sur le fait que de telles dispositions ne correspondaient pas toujours à un choix volontaire des travailleurs et pouvaient être employées pour éviter les normes minimales du travail.

Finalement, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a décidé, lors de sa 251^e session en novembre 1991, d'inscrire la question du travail à temps partiel à l'ordre du jour de la 80^e session (1993) de la Conférence internationale du Travail.

A cette époque, comme le rappelle l'Organisation, les mandants de l'OIT avaient des points de vue différents sur le travail à temps partiel et son importance sur le marché du travail.

Plusieurs gouvernements estimaient qu'il était bénéfique de répartir davantage les emplois disponibles et de réduire ainsi le chômage. Le travail à temps partiel était vu également comme un tremplin vers l'emploi à temps plein. Certains gouvernements avaient donc adopté des mesures pour promouvoir l'emploi à temps partiel, surtout pour les jeunes ne disposant pas d'expérience professionnelle et pour les chômeurs de longue durée pour qui le travail à temps partiel pouvait se révéler la seule option de travail réaliste.

Dans beaucoup de pays, des employeurs se montraient néanmoins encore hésitants à recourir au travail à temps partiel, notamment au motif qu'il comportait des inconvénients comme l'augmentation des coûts fixes associés au recrutement, à la formation, à l'équipement individuel et à la gestion du personnel. Il est apparu également que, dans certains pays, les travailleurs à temps partiel recevaient un salaire horaire inférieur à celui des travailleurs à plein temps dans une situation comparable et, de façon plus notable encore, qu'il existait de nombreux pays où des éléments importants des coûts non salariaux, comme les cotisations de sécurité sociale, n'étaient pas systématiquement versés pour les travailleurs à temps partiel, en particulier lorsqu'ils effectuaient relativement peu d'heures de travail...

A l'époque, le travail à temps partiel représentait un dilemme pour les organisations syndicales. D'un côté, de nombreux travailleurs acceptaient un emploi à temps partiel parce qu'ils n'en trouvaient pas à temps plein ou parce que leurs responsabilités familiales ne leur laissaient pas le temps de travailler davantage. Si le travail à temps partiel répondait aux aspirations de nombreux travailleurs, il impliquait aussi pour beaucoup d'autres une faible rémunération, un manque de protection sociale et des possibilités limitées d'améliorer leur situation au regard de l'emploi. Pour ces raisons, les organisations de travailleurs voyaient en général le travail à temps partiel comme une menace pour le schéma classique de l'emploi, qui était incarné par la relation de travail régulière à temps plein. Les formes d'emploi « atypiques » étaient considérées par les organisations de travailleurs comme un élément d'une évolution tendant à diviser le marché du travail en deux catégories, « réguliers » d'une part et « périphériques » d'autre part.

1.1.2 Un encadrement global du temps partiel avec la convention n° 175 et la recommandation n° 182 de l'OIT

La convention n° 175 et la recommandation n° 182, toutes deux de 1994, ont été conçues par l'OIT pour traiter globalement les questions touchant les travailleurs à temps partiel.

1.1.2.1 Une définition large et assez imprécise du travail à temps partiel

Ces deux instruments retiennent une définition large du travail à temps partiel, qui s'applique à tous les travailleurs à temps partiel. Ceux-ci sont définis comme des « travailleurs salariés dont la durée normale du travail est inférieure à celle de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable »⁴²²⁴²³.

La convention n° 175 précise également que ne sont pas considérés comme des travailleurs à temps partiel « les travailleurs à plein temps en chômage partiel, c'est-à-dire affectés par une réduction collective et temporaire de leur durée normale de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles ». Elle précise par ailleurs « qu'un Membre pourra, après

⁴²² La durée normale du travail peut être calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne au cours d'une période donnée.

⁴²³ Les travailleurs à temps plein sont eux-mêmes définis comme des travailleurs « i) ayant le même type de relation d'emploi; ii) effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire; iii) et employés dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise, dans la même branche d'activité, que le travailleur à temps partiel visé »

consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories particulières de travailleurs ou d'établissements lorsque sa mise en œuvre à leur égard soulève des problèmes particuliers d'une importance non négligeable ».

1.1.2.2 Un principe d'égalité de traitement entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein

Ce principe est au cœur des instruments sur le travail à temps partiel. Il s'appuie sur la promotion de l'égalité dans les conditions de travail et la couverture de la protection sociale pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps occupant des postes similaires. L'objectif est de protéger les travailleurs d'un traitement inégal découlant de leur statut contractuel à temps partiel.

La convention n° 175 prévoit que « les travailleurs à temps partiel reçoivent la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne le droit d'organisation, le droit de négociation collective et celui d'agir en qualité de représentants des travailleurs, la sécurité et la santé au travail et la discrimination dans l'emploi et la profession ». Elle précise aussi que des mesures doivent être prises afin que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne la protection de la maternité, la cessation de la relation de travail et d'autres prestations (y compris le congé annuel payé, les jours fériés payés et le congé de maladie).

La recommandation n° 182 ajoute que les mêmes règles devraient s'appliquer aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs à plein temps en ce qui concerne les dates des congés annuels et le travail effectué au cours d'un jour de repos habituel ou d'un jour férié. Elle recommande également que les travailleurs à temps partiel aient accès sur une base équitable, et autant que possible dans des conditions équivalentes, à tous les types de congés octroyés aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable, notamment au congé-éducation payé, au congé parental et au congé en cas de maladie d'un enfant ou d'un autre membre de la famille directe du travailleur.

Le principe d'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel peut inclure l'application de la proportionnalité, le cas échéant. Dès lors, si l'accès à certaines conditions peuvent être identiques pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable, des paiements peuvent être effectués et des prestations accordées aux travailleurs à temps partiel proportionnellement aux heures travaillées, en fonction du régime d'emploi ou de protection sociale applicable. La convention n° 175 prévoit que le salaire d'un travailleur à temps partiel « calculé proportionnellement sur une base horaire, au rendement ou à la pièce » ne doit pas être inférieur au salaire d'un travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable uniquement parce qu'il ou elle travaille à temps partiel. La règle du prorata s'applique également aux prestations pécuniaires liées au congé de maternité, à la cessation de la relation de travail, au congé annuel payé et aux jours fériés payés, ainsi qu'au congé de maladie.

La recommandation n° 182 ajoute que les travailleurs à temps partiel devraient bénéficier sur une base équitable des compensations pécuniaires qui s'ajoutent au salaire de base des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable. Elle demande aussi que des mesures

soient prises afin que les travailleurs à temps partiel aient, dans la mesure où cela est réalisable, accès sur une base équitable aux installations et services de bien-être de l'établissement considéré qui devraient être adaptés pour tenir compte de leurs besoins.

L'égalité de traitement et la proportionnalité entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable s'appliquent également aux régimes légaux de sécurité sociale. La convention n° 175 précise en effet que les régimes légaux de sécurité sociale qui sont liés à l'exercice d'une activité professionnelle doivent être adaptés de manière à ce que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable qui pourront être déterminées à proportion de la durée du travail, des cotisations ou des gains ou par d'autres méthodes conformes à la législation et à la pratique nationales. Elle permet aussi l'exclusion des régimes légaux de sécurité sociale des travailleurs à temps partiel dont la durée de travail ou les gains sont inférieurs à des seuils déterminés, à l'exception des prestations d'accidents du travail et d'autres mesures prévues à l'article 7 de la convention, à l'exception des mesures de protection de la maternité autres que celles qui sont prévues par des régimes légaux de sécurité sociale.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives doivent être consultées au sujet de la fixation, du réexamen et de la révision des seuils qui doivent être suffisamment bas pour ne pas exclure un pourcentage indûment élevé de travailleurs à temps partiel.

Toutefois, car elle cherche à améliorer certaines conditions des travailleurs à temps partiel, la recommandation n° 182 préconise que les exigences relatives aux seuils d'accès soient progressivement abaissées pour permettre la couverture la plus large possible des travailleurs à temps partiel. De la même façon, lorsque les travailleurs à temps partiel ont plus d'un emploi, la somme de leurs heures de travail, de leurs cotisations ou de leurs gains devrait être prise en considération pour déterminer s'ils satisfont aux exigences de seuils établies par les régimes légaux de sécurité sociale liés à l'exercice d'une activité professionnelle.

La convention n° 175 exige l'adoption de mesures pour faciliter l'accès au travail à temps partiel productif et librement choisi qui réponde aux besoins tant des employeurs que des travailleurs et veille à la protection décrite précédemment. Ces mesures doivent comporter :

- Le réexamen des dispositions de la législation susceptibles d'empêcher ou de décourager le recours au travail à temps partiel ou l'acceptation de ce type de travail ;
- L'utilisation des services de l'emploi pour identifier et faire connaître les possibilités de travail à temps partiel au cours de leurs activités d'information et de placement ;
- Une attention spéciale, dans le cadre des politiques de l'emploi, aux besoins et aux préférences de groupes spécifiques tels que les chômeurs, les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les travailleurs âgés, les travailleurs handicapés et les travailleurs qui étudient ou sont en formation.

La recommandation n° 182 demande aux employeurs de consulter les représentants des travailleurs concernés au sujet de l'introduction ou de l'extension, sur une large échelle, du travail à temps partiel, au sujet des règles et procédures applicables à ce type de travail ainsi qu'au sujet des mesures protectrices et promotionnelles. Elle encourage les employeurs à envisager des mesures visant à faciliter l'accès au travail à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise, y compris à des postes qualifiés et à des postes de direction lorsque cela est approprié.

La recommandation ajoute que des mesures devraient être prises pour surmonter les contraintes spécifiques que rencontrent les travailleurs à temps partiel en ce qui concerne l'accès à la formation, la progression et la mobilité professionnelles.

1.1.2.3 Le temps partiel choisi et le temps partiel contraint

Afin de garantir que le travail à temps partiel est librement choisi, il est important d'offrir la possibilité de passer d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel, ou vice versa. A cet égard, la convention prévoit que des mesures doivent être prises afin que le transfert d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, soit volontaire, conformément à la législation et à la pratique nationales. La recommandation ajoute que les employeurs devraient prendre en considération les demandes de transfert des travailleurs à plein temps à un travail à temps partiel qui devient disponible dans l'entreprise et les demandes de transfert des travailleurs à temps partiel à un travail à plein temps.

Lorsque les conditions nationales ou la situation de l'établissement le permettent, le transfert d'un travailleur à un travail à temps partiel dans des cas justifiés, comme une grossesse ou la nécessité de prendre soin d'un jeune enfant ou d'un membre handicapé ou malade de sa famille directe, ainsi que son retour ultérieur à un travail à plein temps devraient être rendus possibles s'il le demande.

Le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à plein temps 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 à la législation et à la pratique nationales, à des licenciements pour d'autres raisons telles que celles qui peuvent résulter des nécessités du fonctionnement de l'établissement considéré.

Ni la convention ni la recommandation ne comportent de définition du temps partiel contraint ni de dispositions sur un plancher d'heures minimales pour les travailleurs à temps partiel ni de dispositions sur les compléments d'heures et les heures complémentaires comme il en existe dans la législation française.

1.1.2.4 Une convention qui n'a pas été ratifiée par la France ni par un grand nombre d'autres pays

Sur les 155 conventions de l'OIT en vigueur, la convention n° 175 ne fait pas partie des onze conventions et protocoles fondamentaux de l'OIT. Entrée en vigueur le 28 février 1998, elle n'a recueilli en vingt ans que 20 ratifications, dont les plus récentes sont celles du Paraguay en 2021 et du Kazakhstan en 2022.

Huit Etats-membres de l'Union européenne ont ratifié la convention n° 175 (Belgique, Finlande, Hongrie, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Suède). Mais pas la France, qui adhère pourtant à 129 conventions de l'OIT.

La non-ratification de la convention 175 par la France trouve son fondement dans des difficultés d'articulation entre la législation nationale en matière de sécurité sociale et certaines dispositions de la convention.

La DSS justifiait en 2003 son opposition à ratifier la convention au motif que « les articles 6 à 8 de la convention visent à instaurer une proportionnalité des droits et une exclusion tout à fait marginale des travailleurs à temps partiel et sont contraignantes et incompatibles avec la réglementation en vigueur », le droit français fixant un certain seuil d'activité pour l'accès aux prestations en espèces des assurances maladie et maternité (avoir travaillé au moins 200 heures⁴²⁴ au cours des trois mois précédents, ou que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès assises sur les rémunérations perçues pendant les six mois civils précédents soit au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 1015 fois la valeur du SMIC horaire).

Ces dispositions demeurent. La DSS n'a pas répondu aux sollicitations de la mission lui demandant sa position sur une éventuelle ratification qui pourrait prévoir une réserve concernant la proportionnalité des droits en matière de sécurité sociale.

Tableau 1 : Etat des ratifications de la convention 175 par pays et par année

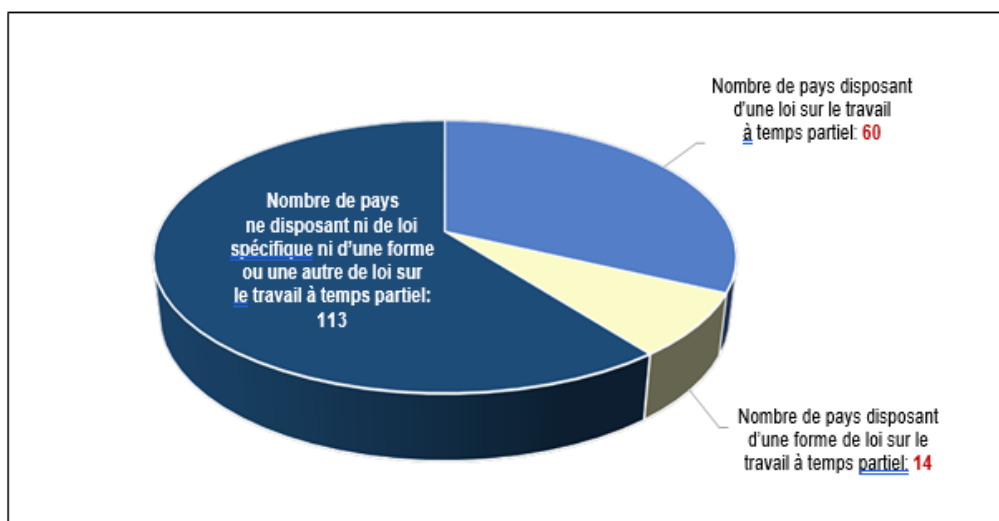
Pays	Date	État actuel
Albanie	03 mars 2003	En vigueur
Australie	10 août 2011	En vigueur
Belgique	08 juin 2016	En vigueur
Bosnie-Herzégovine	18 janv. 2010	En vigueur
Chypre	28 févr. 1997	En vigueur
Fédération de Russie	29 avr. 2016	En vigueur
Finlande	25 mai 1999	En vigueur
Guatemala	28 févr. 2017	En vigueur
Guyana	03 sept. 1997	En vigueur
Hongrie	09 avr. 2010	En vigueur
Italie	13 avr. 2000	En vigueur
Kazakhstan	25 mai 2022	En vigueur
Luxembourg	21 mars 2001	En vigueur
Maurice	14 juin 1996	En vigueur
Paraguay	29 nov. 2021	En vigueur
Pays-Bas	05 févr. 2001	En vigueur
Portugal	02 juin 2006	En vigueur
Slovénie	08 mai 2001	En vigueur
Soudan	04 oct. 2019	En vigueur
Suède	10 juin 2002	En vigueur

Source : OIT

L'OIT indiquait en 2018 qu'une soixantaine de pays dans le monde avaient rapporté que leur législation nationale abordait au moins quelques dimensions essentielles du travail à temps partiel (définition des travailleurs à temps partiel, mesures de lutte contre la discrimination), et que 14 pays supplémentaires avaient également déclaré disposer d'une législation qui traite d'une façon ou d'une autre du travail à temps partiel.

⁴²⁴ Aujourd'hui 150 heures.

Graphique 1 : Etats disposant en 2018 d'une législation sur le travail à temps partiel selon l'OIT



Source : OIT, 2018

1.2 Un encadrement européen du temps partiel dont la genèse a été longue

Le droit européen du temps de travail a pour finalité la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs. La question du temps de travail, qui donne lieu à un abondant contentieux européen, en raison du non-respect de cette norme par des Etats membres et par des employeurs, relève de la politique sociale : l'Union et les Etats-membres ont une compétence partagée (TFUE article 2 §2). L'Union soutient et complète l'action des Etats membres dans le domaine de l'amélioration du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

L'adoption de textes relatifs au travail à temps partiel a été un long parcours en droit communautaire⁴²⁵. Plusieurs instruments juridiques et outils européens traitent du temps partiel, dont aucun ne porte sur le temps partiel involontaire en particulier.

1.2.1 Les premières normes communautaires

La question du travail à temps partiel a fait l'objet d'une résolution, en décembre 1979, qui précisait les principes dont l'approche communautaire devait s'inspirer : volontariat, accessibilité à certaines catégories de travailleurs, égalité des droits sociaux, diversité du travail à temps partiel... La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux a rappelé aussi en 1989 « la nécessité d'un rapprochement dans le progrès des formes de travail autres que le travail à durée indéterminée telles que le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail intérimaire, le travail saisonnier ».

⁴²⁵ Cf. Françoise Favennec-Héry, *Le travail à temps partiel*, LITEC, 1997. P. 44 sq.

1.2.2 Une directive européenne sur le temps partiel qui reprend un accord cadre⁴²⁶

En parallèle des discussions des gouvernements et des partenaires sociaux à l'OIT sur le temps partiel, le débat s'est noué à Bruxelles et au plan communautaire. Ainsi, la Commission européenne a soumis en juin 1990 trois propositions de directive sur « certaines relations de travail », dont une proposition sur le temps partiel, qui a été modifiée après avis du Parlement et transmise sur le bureau du Conseil. Néanmoins, seule la proposition de directive sur la santé et la sécurité au travail des travailleurs en CDD ou en intérim (Directive 91/383/CEE) a pu en définitive être adoptée en juin 1991 par le Conseil.

En juillet 1994, la Commission a publié un livre blanc sur l'avenir de la politique sociale européenne en soulignant que sa première priorité était de faire adopter par le Conseil les propositions relatives à l'emploi atypique, en tenant compte des principes de la convention sur le temps partiel adoptée par l'OIT. La Commission ajoutait que « si aucun progrès ne peut être réalisé au Conseil en 1994, la Commission ouvrira des consultations avec les partenaires sociaux au titre de l'Accord sur la politique sociale ».

C'est effectivement ce qui s'est passé. Et la Commission a approuvé, sur la base de l'article 3 de l'Accord sur la politique sociale⁴²⁷, l'ouverture d'une consultation des partenaires sociaux sur la « flexibilité du temps de travail », en soulignant que le travail à temps partiel, le travail à durée déterminée et le travail intérimaire pouvaient être une source importante de création d'emplois. Leurs réponses ont fait apparaître un large soutien au principe de non-discrimination des travailleurs concernés par les nouvelles formes de travail flexibles, leur garantissant un traitement comparable à celui dont bénéficie le personnel à temps plein et sous contrat à durée indéterminée.

La Commission a alors décidé de lancer la deuxième consultation prévue par l'article 3 de l'accord sur la politique sociale. En juin 1996, l'UNICE, le CEEP (entreprises publiques) et la CES, les trois organisations interprofessionnelles à vocation générale qui se sont engagées dès 1985 dans le processus autonome et volontaire dit dialogue social de « Val Duchesse », ont décidé d'engager des négociations sur le travail à temps partiel à partir du mois d'octobre 1996. Un accord-cadre sur « la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs » a été conclu le 6 juin 1997 qui a été transmis à la Commission en lui demandant, comme le prévoyait le paragraphe 2 de l'article

⁴²⁶ L'accord cadre sur le travail à durée déterminée, repris dans la directive 99/70 du 28 juin 1999, peu après la directive sur le temps partiel, obéit au même scénario d'élaboration et contient le même genre de dispositions (principaux généraux, prescriptions minimales) mais a, pour sa part, pour base juridique l'article 139,2 du Traité TCE, le traité d'Amsterdam étant entré en vigueur entretemps.

⁴²⁷ Article 3 de l'accord sur la politique sociale : 1. La Commission a pour tâche de promouvoir la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire et prend toute mesure utile pour faciliter leur dialogue en veillant à un soutien équilibré des parties ; 2. A cet effet, la Commission, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire. ; 3. Si la Commission, après cette consultation, estime qu'une action communautaire est souhaitable, elle consulte les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée. Les partenaires sociaux remettent à la Commission un avis ou, le cas échéant, une recommandation ; 4. A l'occasion de cette consultation, les partenaires sociaux peuvent informer la Commission de leur volonté d'engager le processus prévu à l'article 4. La durée de la procédure ne peut pas dépasser neuf mois, sauf prolongation décidée en commun par les partenaires sociaux concernés et la Commission.

4 de l'accord sur la politique sociale, qu'il soit mis en œuvre par une décision du Conseil sur proposition de la Commission.

La Commission a fait droit à la demande des partenaires sociaux et l'accord cadre européen du 6 juin 1997 a été annexé, sans aucune modification, à la directive 97/81 du 15 décembre 1997 dont l'objet a simplement été d'en assurer la mise en œuvre.

L'accord-cadre se réfère aux prises de position de la Commission sur la flexibilité du temps de travail et aux conclusions du conseil européen d'Essen soulignant « la nécessité de prendre des mesures pour promouvoir l'emploi et l'égalité des chances des femmes et des hommes » et appelant à « prendre des mesures visant à une augmentation de l'intensité en emploi de la croissance, en particulier par une organisation plus souple du travail qui réponde tant aux souhaits des travailleurs qu'aux exigences de la concurrence ».

Il affirme « énoncer les principes généraux et les prescriptions minimales relatifs au travail à temps partiel ». Son objet est double : assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et améliorer la qualité du travail à temps partiel d'une part, et faciliter le développement du travail à temps partiel sur une base volontaire et contribuer à l'organisation flexible du temps de travail d'une manière qui tienne compte des besoins des employeurs et des travailleurs d'autre part.

Les dispositions clés de l'accord-cadre et de la directive concernent :

- la définition du travailleur à temps partiel. Elle est identique à celle donnée par la convention de l'OIT en 1994, sauf en ce qui concerne la durée de la période d'emploi. L'accord-cadre et la directive définissent ainsi le travailleur à temps partiel comme le « 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 », notion qui est définie dans l'accord comme « 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 ».
- la fixation d'un principe de non-discrimination. Pour leurs conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne doivent pas être 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 ».⁴²⁸

Cette règle est complétée par une règle du prorata temporis applicable à titre principal au calcul de la rémunération, l'indemnité de congé payé et au calcul d'une pension d'entreprise (mais pas pour déterminer l'ancienneté requise pour l'obtention d'un droit à pension par exemple ou une prime d'ancienneté : cf. infra).

L'accord prévoit également que « 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... ».

⁴²⁸ CJCE. 12 octobre 2004. C-313/02, Wippel, décision dans laquelle la Cour rappelle que la situation d'un travailleur à temps partiel qui n'a pas d'horaire fixe et répond volontairement aux demandes que lui adresse l'employeur n'est pas comparable à celle d'un travailleur à temps plein dont l'horaire de travail est fixe et qui n'a pas pouvoir de refuser le travail

L'accord prévoit encore que « lorsque des raisons objectives le justifient, les Etats membres, après consultation des partenaires sociaux conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux 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 salaires ».

L'accord recommande enfin aux Etats-membres, comme partenaires sociaux, d'identifier et d'examiner les obstacles de nature juridique ou administrative qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel et, le cas échéant, les éliminer. Il recommande aux employeurs de prendre en considération « autant que possible » les demandes de transfert des travailleurs à temps plein à un travail à temps partiel qui devient disponible dans l'établissement, les demandes de transfert des travailleurs à temps partiel à un travail à temps plein ou d'accroissement de leur temps de travail si cette possibilité se présente, la fourniture en temps opportun d'informations sur les postes à temps partiel et à temps plein disponibles dans l'établissement, les mesures visant à faciliter l'accès au travail à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise et, dans les cas appropriés, les mesures visant à faciliter l'accès des travailleurs à temps partiel à la formation professionnelle pour favoriser la progression et la mobilité professionnelles ; la fourniture aux organes existants représentant les travailleurs d'informations appropriées sur le travail à temps partiel dans l'entreprise.

La transposition de la directive de 1997 a conduit plusieurs Etats-membres à améliorer la situation et les droits des travailleurs à temps partiel.

1.2.3 D'autres directives qui ont trait à certains aspects du temps partiel

La question du travail à temps partiel a été abordée de manière indirecte par le biais de la mise en place d'une politique de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Cette préoccupation a fait l'objet notamment de la directive européenne sur le congé parental adoptée en 1996.

Plus récemment, la directive 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dispose que tout travailleur qui a un contrat de travail a droit à prendre un congé parental, un congé de paternité ou un congé pour aidant et d'utiliser des dispositifs de travail flexibles⁴²⁹.

La récente directive 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne fournit, pour sa part, à tous les travailleurs le droit à l'information écrite sur les aspects essentiels de leur travail, l'opportunité de changer d'employeur, l'information à l'avance du planning de travail, la prévention de l'abus des contrats zéro-heures et la gratuité de la formation obligatoire.

⁴²⁹ La directive prévoit notamment que « Il appartient aux États membres de déterminer si le congé de paternité peut être pris en partie avant la naissance de l'enfant ou s'il ne peut l'être qu'après, de fixer le délai dans lequel il doit être pris et de déterminer s'il peut être pris à temps partiel, par périodes alternées, par exemple pour un certain nombre de jours consécutifs de congé séparés par des périodes de travail, ou toute autre solution flexible, et ce à quelles conditions. » Elle souligne également que : « Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel est utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants ou en s'occupant de membres de la famille nécessitant des soins ou une aide, de longues périodes de temps de travail réduit peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale et, par conséquent, de droits à pension réduits ou inexistantes. »

1.2.4 Le socle européen des droits sociaux et le temps partiel

Le socle européen des droits sociaux ne fait pas de référence directe à la question du travail à temps partiel. Néanmoins, le chapitre 1, consacré à l'égalité des chances à l'accès au marché du travail, mentionne que « l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit être garantie et encouragée dans tous les domaines, y compris en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d'emploi et la progression de carrière ». De même, le chapitre 2, consacré aux conditions de travail équitables, promeut des emplois sûrs et adaptables. Pour cela, il prévoit que « indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et l'accès à la formation. La transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée doit être encouragée ».

Le socle européen des droits sociaux dispose également que « la flexibilité nécessaire doit être garantie pour permettre aux employeurs de s'adapter rapidement aux évolutions du contexte économique, conformément à la législation et aux conventions collectives ». De même, « des formes innovantes de travail garantissant des conditions de travail de qualité doivent être favorisées. Il convient également d'encourager l'entrepreneuriat et l'emploi non salarié. La mobilité professionnelle doit être facilitée », et enfin « les relations de travail conduisant à des conditions de travail précaires doivent être évitées, y compris par l'interdiction de l'usage abusif de contrats atypiques. Toute période d'essai devrait avoir une durée raisonnable ».

1.3 Une jurisprudence assez fournie de la CJUE

La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne sur le temps partiel est assez fournie (une grosse dizaine de décisions), comme elle l'est également sur les CDD (une quarantaine de décisions) et dans une moindre mesure l'intérim (3 décisions). La Cour de justice a souvent manifesté au fil des ans sa volonté de lever les obstacles ou les résistances existant dans les droits nationaux vis-à-vis d'un respect strict de l'égalité de traitement entre temps partiel et temps plein.

Quelques arrêts importants de la CJUE en matière de travail à temps partiel

L'arrêt Wippel (Cas C-313/02, Wippel) de 2004 dispose qu'un contrat à la demande relève du champ de la directive temps partiel mais que faute d'équivalent à temps plein, il n'y avait pas de discrimination en l'espèce.

L'arrêt du 24 avril 2008, Michaeler (C-55/07) concerne une réglementation italienne soumettant les employeurs recourant au travail à temps partiel à des obligations administratives non applicables en cas de recours au travail à temps plein et sanctionnant d'une amende le non-respect de ces obligations.

L'arrêt du 22 avril 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, Rec._p._I-3527) (cf. point 35, disp. 1), selon lequel le droit de l'Union s'oppose à une disposition nationale selon laquelle, lorsque le temps de travail d'un travailleur est modifié, les congés non consommés sont adaptés de telle sorte que le travailleur qui passe d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel voit réduire le droit au congé annuel payé qu'il a acquis, sans avoir eu la possibilité de l'exercer, pendant sa période d'emploi à temps plein ou ne peut plus bénéficier de ce congé que sur la base d'une indemnité de congés payés d'un montant inférieur.

L'arrêt du 8 novembre 2012, Heimann et Toltschin (C-229/11 et C-230/11) (cf. points 32, 34, 36 et disp.) dispose que des dispositions ou pratiques nationales, tel un plan social conclu entre une entreprise et son comité d'entreprise, en vertu desquelles le droit au congé annuel payé d'un travailleur dont le temps de travail est réduit est calculé selon le principe du prorata temporis sont conformes au droit européen.

L'arrêt du 15 octobre 2014, Mascellani (C-221/13) (cf. points 23, 24, 28 et disp.) affirme que l'accord-cadre sur le travail à temps partiel ne s'oppose pas à une réglementation nationale en vertu de laquelle l'employeur peut ordonner la transformation d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein sans l'accord du travailleur concerné.

L'arrêt du 5 novembre 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12) (cf. points 19, 20, 25 et disp.) considère que le principe du prorata temporis s'applique au calcul du montant d'une allocation pour enfant à charge servie par l'employeur d'un travailleur à temps partiel, en exécution d'une convention collective. Il s'ensuit que, si selon les termes de cette relation de travail, le travailleur est employé à temps partiel, le calcul de l'allocation pour enfant à charge en application du principe du prorata temporis est objectivement justifié et approprié.

Selon *l'arrêt du 11 novembre 2015, Greenfield (C-219/14) (cf. points 35-38, 44, disp. 1)*, en cas d'augmentation du nombre d'heures de travail effectuées par un travailleur, les États membres n'ont pas l'obligation de prévoir que les droits au congé annuel payé déjà acquis, et éventuellement pris, soient recalculés rétroactivement en fonction du nouveau rythme de travail dudit travailleur. Un nouveau calcul doit cependant être effectué pour la période au cours de laquelle le temps de travail a augmenté.

L'arrêt du 13 juillet 2017, Kleinsteuber (C-354/16) (cf. points 30, 34, 38-40, disp. 1) précise qu'une réglementation nationale qui, pour le calcul du montant d'une retraite d'entreprise, établit une distinction entre le revenu du travail qui est inférieur au plafond de calcul des cotisations à l'assurance retraite obligatoire et le revenu du travail supérieur à celui-ci, et qui ne traite pas le revenu tiré d'un emploi à temps partiel en calculant d'abord le revenu versé pour un emploi à plein temps correspondant, en déterminant ensuite les quotes-parts situées respectivement au-dessus et au-dessous du plafond de calcul des cotisations et en reportant enfin ce rapport au revenu réduit tiré de l'emploi à temps partiel, est conforme au droit européen.

Dans son *arrêt du 3 octobre 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18) (cf. point 39)*, la CJUE précise que l'affirmation selon laquelle il existe un lien particulier entre la durée d'une activité professionnelle (et l'exercice d'un travail à temps partiel) et l'acquisition d'un certain niveau de connaissances ou d'expérience, en ce qu'elle constitue une simple généralisation concernant certaines catégories de travailleurs, ne permet pas de dégager des critères objectifs et étrangers à toute discrimination. En effet, bien que l'ancienneté aille de pair avec l'expérience, l'objectivité d'un tel critère dépend de l'ensemble des circonstances de chaque cas, notamment de la relation entre la nature de la fonction exercée et l'expérience que l'exercice de cette fonction apporte après un certain nombre d'heures de travail effectuées.

2 Les principales organisations internationales prennent en compte le temps partiel, et dans une moindre mesure le temps partiel contraint, dans leurs analyses du travail

La durée du travail en général, et le temps partiel en particulier, ont donné lieu à des analyses nombreuses de la part de l'OIT et de l'OCDE et, dans une moindre mesure, de la Commission européenne. Tel n'est pas le cas du travail à temps partiel contraint, qui fait l'objet de peu d'analyses précises et documentées.

Les six modèles de gouvernance du temps de travail selon l'OCDE

L'OCDE identifie six modèles différents de gouvernance du temps de travail, selon le degré de contrainte des plafonds appliqués aux heures supplémentaires et à la durée maximale du travail, et de la facilité avec laquelle il est possible d'instaurer des mécanismes de modulation du nombre d'heures supplémentaires ou de la durée maximale du travail. C'est dans ce contexte là que s'inscrivent les règles relatives au temps partiel dans chacun des pays.

Les six groupes sont les suivants : les pays disposant de règles uniformes de durée normale et maximale du travail (par ex. Belgique ou Grèce) ; les pays autorisant une certaine variation des règles de durée normale et maximale du travail (par ex. la France mais aussi les Etats-Unis ou l'Italie) ; les pays autorisant une variation plus importante des règles de durée normale et maximale du travail (par ex. l'Allemagne, l'Espagne et les Pays-Bas et de nombreux autres pays européens) ; les pays disposant de règles uniformes sur la durée normale du travail mais autorisant la variation des règles de durée maximale (par ex. l'Australie, le Japon ou le Portugal) ; les pays disposant de règles uniformes de durée maximale du travail mais autorisant la variation des règles de durée normale (par ex. le Danemark ou la Pologne), et enfin les pays dans lesquels la durée du travail est pour l'essentiel non réglementée (par ex. le Royaume-Uni).

		Réglementation de la durée normale du travail					
		Uniforme	Plutôt uniforme	Mixte	Plutôt hétérogène	Hétérogène	Non réglementée
Réglementation de la durée maximale du travail / des heures supplémentaires	Uniforme	Chili Israël Mexique	Grèce	Pologne Turquie	Estonie		
	Plutôt uniforme	Lettonie Rép. slovaque	Belgique	Rép. tchèque		Danemark	
	Mixte		Finlande Japon	France Italie Corée Lituanie États-Unis	Colombie Espagne	Allemagne Pays-Bas Suisse	
	Généralement hétérogène		Portugal	Canada	Autriche Norvège		
	Hétérogène			Hongrie Slovénie	Suède		
	Non réglementée		Australie		Nouvelle-Zélande		Royaume-Uni

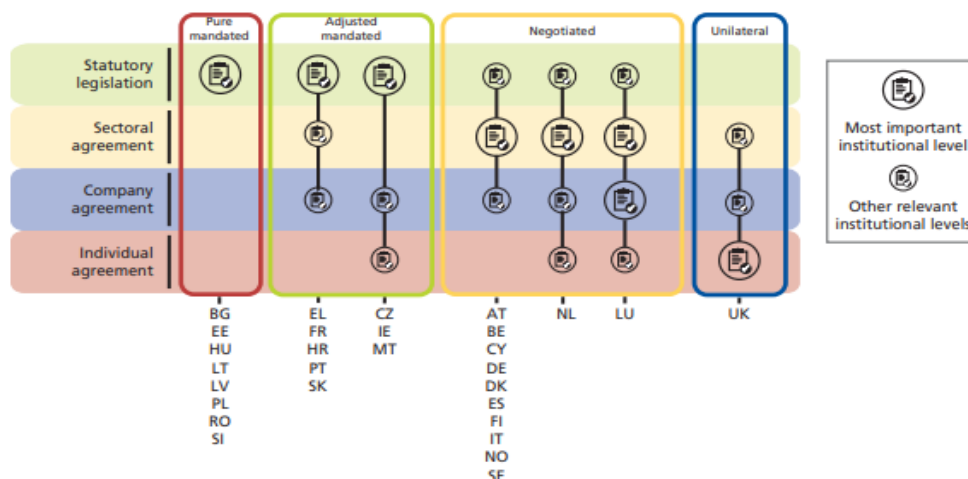
Note : concernant les codes couleurs : les pays sont classés dans six régimes, comme suit :

- Réglementation uniforme
- Possibilité de variation de la durée normale du travail et réglementation uniforme de la durée maximale du travail/des heures supplémentaires
- Réglementation uniforme de la durée normale du travail et possibilité de variation de la durée maximale du travail et des heures supplémentaires
- Possibilité de variation limitée
- Possibilité de variation importante
- Non réglementée

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la réglementation du temps de travail, 2020.

Eurofound distingue, pour sa part, quatre régimes et niveaux de régulation du temps de travail comme le retrace le graphique suivant (en anglais). La France fait partie du même groupe de pays que la Grèce, la Hongrie, le Portugal et la Slovaquie.

Figure 2: Main institutional levels of working time regulation and working time setting regimes



Source : Eurofound

2.1 La vision du temps partiel et du temps partiel contraint de l'OIT

En plus de son travail normatif (cf. supra), l'OIT s'est penchée sur le travail à temps partiel et notamment le travail à temps partiel contraint depuis de très nombreuses années, d'abord au travers de la question du travail des femmes puis, plus récemment, également en lien avec la croissance du travail atypique. Plusieurs rapports assez récents traitent donc de ce sujet.

Ainsi, à la suite d'une conférence tripartite d'experts sur les formes atypiques d'emploi, en 2015, l'OIT a notamment publié un important rapport en 2016⁴³⁰ qui considère le travail à temps partiel comme l'une des quatre formes d'emploi atypique, avec l'emploi temporaire (à durée déterminée, emploi de mission, emploi saisonnier, extras...), l'intérim et les autres formes de tiers-employeur, et le faux travail indépendant ainsi que l'emploi déguisé.

2.1.1 Une régulation nécessairement conjointe du temps partiel, du temps partiel marginal et des contrats à la demande

L'OIT rapproche également dans son analyse le travail à temps partiel des contrats zéro heures et des autres contrats « à la demande » ou « au sifflet » (on-call), dont la particularité est la très faible mais très variable quotité horaire ainsi que la variabilité et l'imprévisibilité du planning des heures de travail.

L'OIT souligne que les formes atypiques d'emploi se recoupent entre elles et qu'il convient donc de ne pas ériger de barrières trop rigides dans l'analyse et la réglementation de ces différentes formes. Par exemple, des saisonniers à temps plein, des travailleurs ayant un contrat de travail intermittent, ou des intermittents sur des contrats courts peuvent avoir des horaires de travail

430

<https://www.ilo.org/publications/major-publications/non-standard-employment-around-world-understanding-challenges-shaping>

quotidiens et hebdomadaires à temps plein, mais leur situation n'est, en réalité, pas très différente, en pratique, de celle de travailleurs à temps partiel bénéficiant par exemple d'un accord de modulation sur l'année.

Au sein du temps partiel, l'OIT distingue entre le temps partiel « substantiel » de 21 heures et 34 heures par semaine, le temps partiel « court » de 20 heures ou moins, et le temps partiel « marginal » (de moins de 15 heures par semaine), ainsi que les contrats « zéro heures ». Le temps de travail marginal peut offrir une option attrayante pour les personnes qui souhaitent un emploi rémunéré mais un nombre d'heures limité. Néanmoins, cette formule, plus souvent présente chez les femmes, s'accompagne d'une grande variabilité et d'une absence de prévisibilité en ce qui concerne la durée et les horaires de travail et peut s'apparenter à du travail « sur appel » ou « au sifflet ».

Le temps partiel « marginal », selon l'OIT, s'est développé rapidement dans les années 2000-2010 et constitue une part non négligeable de la main-d'œuvre dans beaucoup d'économies industrialisées⁴³¹. C'est précisément pour le limiter en France que l'accord national interprofessionnel et la loi de sécurisation de l'emploi ont été adoptés. Au Royaume-Uni, le législateur a refusé d'interdire ce type de contrats à la différence de la Nouvelle-Zélande, mais a interdit les clauses d'exclusivité.

La diversité de l'emploi à temps partiel « marginal » et les recommandations de l'OIT pour l'encadrer

Des formes très atypiques d'aménagements du temps de travail sont apparues en Europe et dans le monde dans les années 2000, avec des contrats à temps très partiel comme il existe en France, mais aussi, ce qui est inconnu dans notre pays, des contrats sans quotité horaire établie, comme le travail « à la demande » ou « au sifflet » et les contrats zéro heures. Les « minijobs » allemands en sont une illustration.

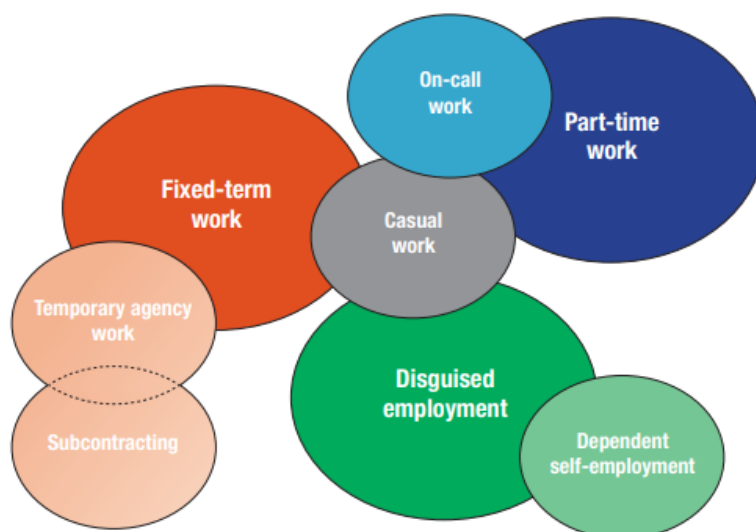
L'OIT recommande de prendre les mesures suivantes pour encadrer le temps partiel « marginal » :

- L'introduction de principes de base concernant le nombre minimum d'heures, semblable sur le principe aux principes actuels concernant le nombre maximum d'heures, avec les sanctions appropriées en cas d'infractions ;
- Une réglementation limitant les vulnérabilités des travailleurs à temps partiel « marginal » et qui pourrait inclure une rémunération supplémentaire (comme en Australie), un montant minimum fixe de compensation pour les temps de travail à la demande non payés, et/ou des prestations sociales et chômage favorables ;
- Une indemnisation des congés payés calculée au prorata ;
- La promotion de la prise de conscience des travailleurs en ce qui concerne leurs droits afin de prévenir la discrimination, en particulier vis-à-vis des femmes et des jeunes ;
- L'élimination des dispositions contractuelles selon lesquelles les travailleurs à temps partiel « marginal » doivent être disponibles pour travailler n'importe quand (Id est les clauses d'exclusivité) ;
- Un accès égal au développement de la carrière et aux opportunités de formation par rapport aux travailleurs à temps plein.

Source : OIT

⁴³¹ Voir ILO, Jon C. Messenger and Paul Wallot, *The Diversity of "Marginal" Part-Time Employment*, INWORK Policy Brief n° 7.

Schéma 2 : Les différentes formes de contrats atypiques



2.1.2 L'identification de trois groupes de populations plus vulnérables (femmes, jeunes et migrants)

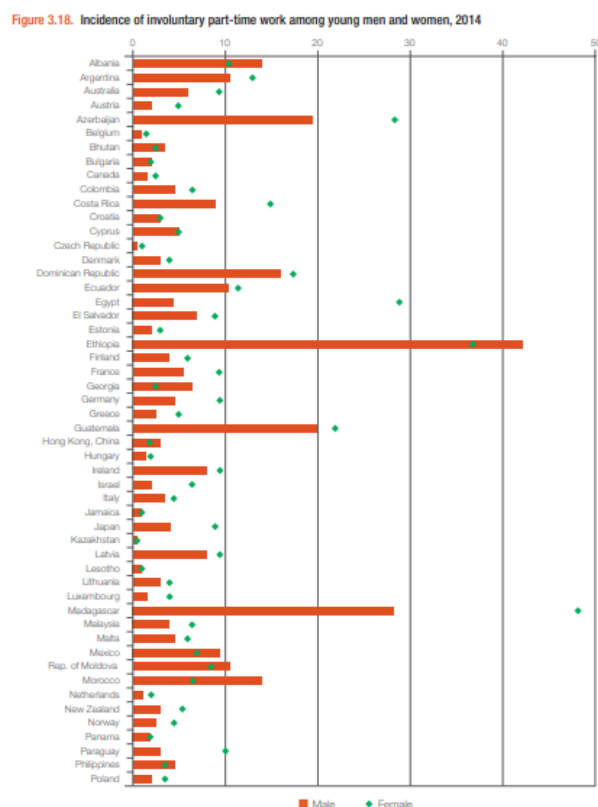
L'OIT souligne que le travail à temps partiel concerne plus particulièrement trois groupes de populations qui sont plus vulnérables : les femmes, les jeunes et les migrants.

Ainsi, l'OIT remarque que le travail à temps partiel est la forme d'emploi atypique la plus répandue dans le monde chez les femmes et que la principale raison pour laquelle les femmes sont sur-représentées au sein du temps partiel est liée à leur rôle traditionnel au sein des couples, consacré aux enfants, aux parents âgés et aux autres proches dépendants, ainsi qu'aux autres tâches domestiques. L'OIT met en exergue le phénomène de « dégradation occupationnelle » ("occupational downgrading") selon lequel les salariés à temps plein qui veulent réduire leur temps de travail, souvent pour s'occuper de leur famille, doivent changer d'emploi pour travailler moins et, à cette occasion, passent d'un emploi à haute qualification vers un emploi à faible qualification.

Le poids du temps partiel pour les femmes résulte de données culturelles et institutionnelles mais aussi de la structure sectorielle des économies, et notamment de la croissance des services (santé, social, éducation, commerce).

Les jeunes travaillent également beaucoup plus souvent à temps partiel que les travailleurs d'âge intermédiaire (six fois au Danemark et trois fois au Canada), sauf en Allemagne, en Autriche ou en Suisse. Le travail à temps partiel permet de concilier un emploi avec les études, mais aussi de gérer les contraintes familiales tout en entrant sur le marché du travail. Dans les pays en développement, l'OIT montre que le travail à temps partiel contraint concerne beaucoup de jeunes.

Graphique 2 : Incidence du travail à temps partiel involontaire parmi les hommes et les femmes jeunes en 2014



Il en va de même des travailleurs migrants, y compris dans l'Union européenne. Selon l'OIT, en 2009, dans l'Union européenne à 27, parmi les personnes âgées de 15 à 59 ans, 11 % des travailleurs migrants extra-communautaires travaillaient à temps partiel contre 5,1 % des travailleurs nationaux hommes.

2.1.3 Trois raisons principales au recours au temps partiel

L'OIT analyse également les raisons du recours au temps partiel par les entreprises. Le besoin de flexibilité des entreprises est une motivation importante, en particulier dans les services. La croissance de la proportion de temps partiel dans certains pays a été, en effet, selon l'OIT, attribuée à la progression du commerce de détail et à l'extension des heures d'ouverture des magasins.

De façon générale, le temps partiel est utilisé par les employeurs pour trois raisons principales :

- Comme moyen de recrutement et de rétention des personnels en faisant droit aux préférences des salarié(e)s qui ne veulent pas travailler à temps plein ;
- Comme outil d'optimisation du recrutement et de flexibilité opérationnelle afin d'obtenir un meilleur appariement entre l'offre de travail et la variation de la demande de travail pendant la journée, la semaine ou la saison. Cela peut concourir, note l'OIT, soit à plus d'intégration soit à plus de marginalisation selon l'organisation du recrutement, du travail et des carrières ;

- Comme moyen de créer un pool de travailleurs moins chers et plus précaires, sur des fractions d'emplois peu payés et peu qualifiés et/ou pour contourner les réglementations et les accords collectifs qui protègent les salaires et les conditions de travail des salariés à temps plein.

2.1.4 Un impact du temps partiel sur la qualité de l'emploi moindre que celui d'autres formes d'emploi atypique

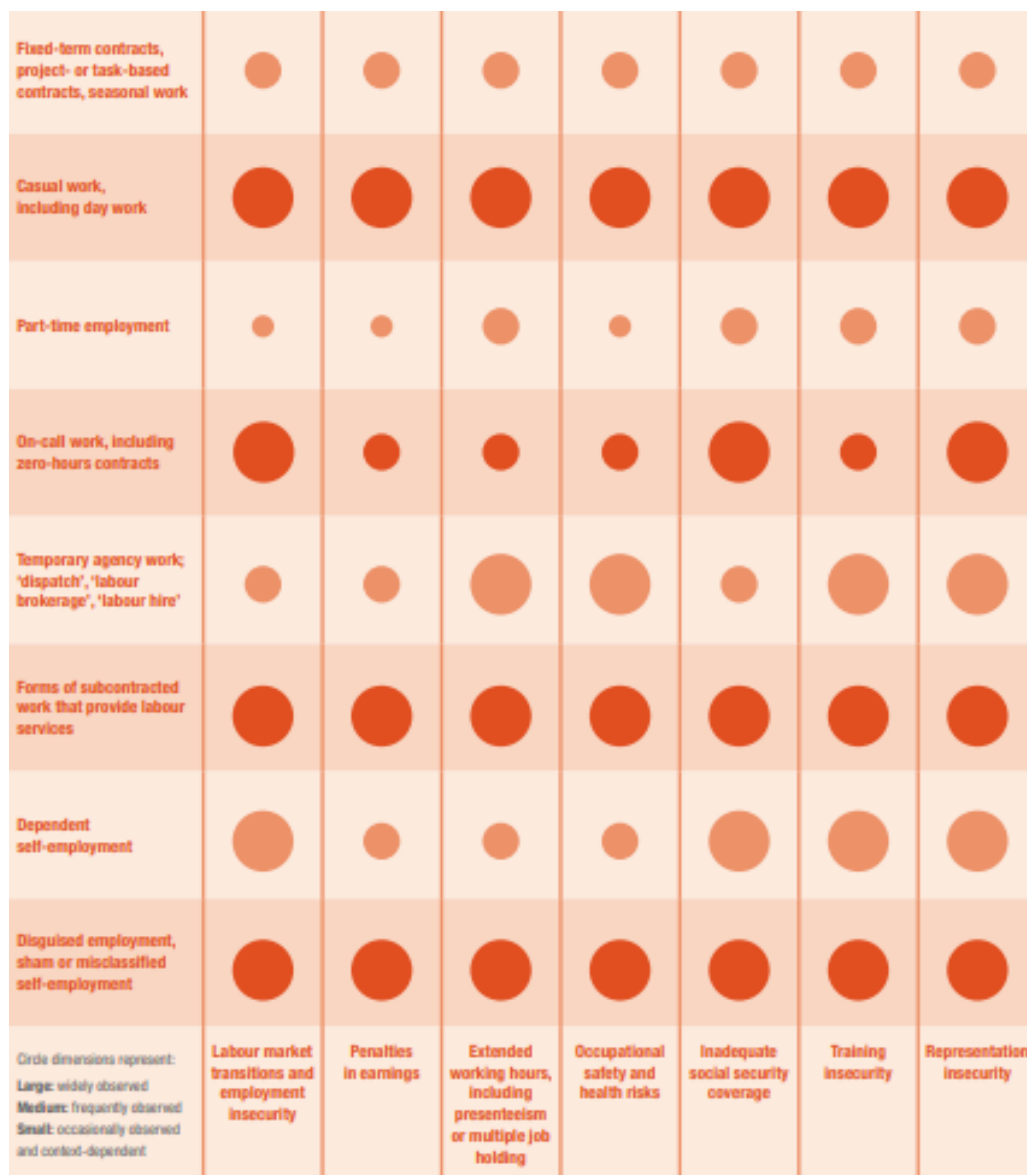
L'OIT identifie sept problèmes principaux concernant la qualité de l'emploi à temps partiel⁴³² :

- Il existe une inadéquation du marché du travail entre les préférences pour et la disponibilité du travail à temps partiel même s'il est important d'établir une différence entre le travail à temps partiel volontaire et contraint ;
- La plupart des emplois à temps partiel sont d'une moindre qualité que les emplois à temps plein, quelles que soient les conditions de travail considérées : sécurité de l'emploi, perspectives de carrières, revenus, qualité intrinsèque des emplois, qualité des horaires de travail... ;
- Les différences existantes entre les pays sur la définition du temps partiel compliquent la description de la réalité du phénomène et son appréhension au plan international (cf. supra) ;
- L'emploi à temps partiel est principalement le fait des femmes ayant des charges de familles, ce qui renforce les inégalités de genre à moins que des mesures plus générales ne soient mises en place qui améliorent sa qualité et offrent d'autres options d'horaires et de travail et de soutien pour aider ces travailleurs ;
- Les politiques publiques ont eu un rôle clé sur la qualité du travail à temps partiel dans les différents pays. La croissance du travail à temps partiel depuis les années 1980 est principalement liée à l'offre (croissance des services, flexibilisations du droit du travail...) plutôt qu'à la demande. Les gouvernements ont cherché de plus en plus à promouvoir le travail à temps partiel comme un outil pour accroître le taux de participation des femmes avec des jeunes enfants sur le marché du travail, des personnes souffrant de problèmes de santé et les travailleurs âgés. De ce point de vue, la France, mais aussi le Danemark et la Suède et plus encore l'Italie ou l'Espagne, ainsi que dans les ex-pays de l'Est ont adopté des attitudes plus conservatrices que les gouvernements américains, canadiens, australiens ou britanniques ;
- Dans beaucoup de pays en développement, l'emploi à temps partiel est associé étroitement avec le travail dans l'économie informelle, de telle sorte qu'améliorer sa qualité est lié à l'amélioration des conditions de travail et de la protection sociale dans cette partie de l'économie, et aux efforts pour aller vers plus de formalisation ;

⁴³² Voir en particulier ILO, Colette Fagan et alii. In search of good quality part-time employment, Conditions of work and employment series n° 43, 2014.

L'OIT considère, de façon générale, les inconvénients et les risques propres au travail à temps partiel comme moindres que d'autres formes d'emploi atypique. Mais cela dépend aussi du caractère involontaire ou non du temps partiel et de la mesure dans laquelle les Etats respectent le principe d'égalité de traitement avec les travailleurs à temps plein.

Graphique 3 : Inconvénients et risques des différentes formes d'emploi atypique



De façon intéressante, l'OIT pointe que l'écart salarial existant entre les travailleurs à temps plein et ceux à temps partiel vient au détriment de ces derniers en Europe mais le plus souvent à leur bénéfice en Amérique du Sud (entre 25 % en Equateur et 72 % au Chili), où ils croissent en fonction des salaires car les travailleurs à temps partiel sont mieux formés et ont plus de pouvoirs de négociation de leurs salaires, et en Afrique du Sud (40 % pour les femmes). Les écarts salariaux négatifs sont moindres que ceux des travailleurs temporaires.

Graphique 4 : Ecart salarial entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein



L'OIT souligne aussi que le temps partiel et les autres formes d'emploi atypique peu payées et flexibles sont associés à trois conséquences sur les horaires de travail :

- Des heures de travail plus longues, avec des heures supplémentaires/complémentaires, une intensité de travail accrue et du présentéisme ;
- La nécessité d'avoir plusieurs emplois à la fois, qui peut résulter, mais pas toujours, dans un nombre d'heures plus élevé et serait particulièrement marqué chez les travailleurs à temps partiel involontaire ;
- Des horaires de travail irréguliers, imprévisibles et atypiques.

Table 5.1. Workers holding multiple jobs, and working part time in the main job

Country	Incidence of multiple job holding	Percentage of multiple job holders who work part time in the main job
Germany	2006: 4% of employees 2012: 5% of employees	39%
Australia	2007: 6% of employees	55%
Canada	Quadrupling between 1976 and 2007 2007: 5.3% of employees	10% of part-time workers are multiple job holders, as opposed to 4.2% of full-time workers
United States	1994: 6.2 % of employed 2015: 5% of employed	26.8 %
Indonesia	1993: 20% of employees 2007: 23% of employees	“substantial”
Ghana	1998/1999: 30% of workers 2005/2006: 18% of workers	1998/1999: 65% 2005/2006: 56%

Source: Authors' compilation based on a review of studies. Germany: BIBB/BAuA, 2012; Australia: Bambergy and Campbell, 2012; Canada: Statistics Canada, LFS; United States: BLS; Indonesia: Martinez et al., 2014; Ghana: Baah-Boateng, Adjei and Oduro, 2013.

Concernant l'accès aux droits sociaux, l'OIT considère que les travailleurs à temps partiel peuvent rencontrer des difficultés de couverture par la sécurité sociale, en raison des seuils minimaux d'heures travaillées ou de revenus nécessaires pour être assurés, et une fois éligibles, en raison du caractère moindre des droits. Certains employeurs peuvent choisir d'employer des travailleurs à temps partiel précisément pour éviter les seuils minimaux et limiter les coûts du travail. L'OIT cite le cas du Japon, de la Corée du Sud et de l'Afrique du Sud comme exemples de pays où l'ouverture des droits à l'assurance chômage est restreinte pour les travailleurs à temps partiel.

Aux Etats-Unis, on a craint que les règles de l'Obamacare, qui obligent les employeurs qui ont plus de 50 employés en équivalent temps plein (plus de 30 heures par semaine ou 130 heures par mois) à cotiser à l'assurance maladie, n'incitent les employeurs à basculer leurs employés à temps plein vers des temps partiels. En 2016, l'OIT considérait que tel n'était pas le cas. Le même problème se pose également aux Etats-Unis avec les plans de pensions dans les entreprises.

En matière de formation professionnelle continue, pour l'OIT, les travailleurs à temps partiel y ont un moindre accès que les travailleurs à temps plein. Cela tiendrait à la perception selon laquelle les travailleurs à temps partiel sont moins concernés par leur carrière et ont donc moins d'opportunités offertes pour leur formation. C'est le cas au Japon. En Europe, selon l'OIT, la part des travailleurs à temps partiel qui est formé est de 5 % inférieure à celle des travailleurs à temps plein et la probabilité d'être formée décline avec le nombre d'heures travaillées.

2.2 L'approche convergente de l'OCDE

L'OCDE fait des constats et des analyses proches de ceux de l'OIT dans ses différents rapports consacrés pour tout ou partie au temps partiel⁴³³.

En 2010, l'organisation internationale faisait remarquer que les travailleurs à temps partiel contraint représentaient en moyenne 17 % de l'emploi à temps partiel (en 2007). Et que même dans les pays où la proportion de travail à temps partiel non désiré était la plus élevée (Espagne, Italie, Portugal, Japon et Australie), moins d'un quart des travailleurs à temps partiel déclaraient préférer un emploi à temps plein, avec néanmoins des écarts flagrants entre groupes démographiques (1,3 fois plus de travail à temps partiel involontaire chez les hommes que chez les femmes, et deux fois moins chez les travailleurs âgés que les autres).

Les limites selon l'OCDE de la définition du travail à temps partiel « volontaire »

L'organisation internationale souligne, à juste titre, dans son rapport de 2010 que la caractérisation de la nature volontaire ou involontaire du travail à temps partiel est quelque peu subjective et doit être considérée avec certaines précautions.

Si une faible proportion d'individus cite aux enquêteurs comme raison première de leur emploi à temps partiel l'impossibilité de trouver un poste à temps plein, le choix du temps partiel peut être lié à des contraintes externes et au sein d'un ménage, les préférences en matière de temps de travail de l'un de deux conjoints peuvent également dépendre de la situation professionnelle de l'autre conjoint. Il est très difficile de faire la part des choses entre préférences personnelles et contraintes liées à l'insuffisance de certaines politiques.

Enfin le caractère volontaire du travail à temps partiel ne signifie pas nécessairement que les salariés considérés comme travaillant à temps partiel sur une base volontaire sont satisfaits de leurs horaires.

Comme l'OIT, l'OCDE considère que les facteurs expliquant la croissance de l'emploi à temps partiel depuis les années 1980 sont prioritairement liés à l'offre de main-d'œuvre (hausse du taux d'activité des femmes) et que l'introduction du travail à temps partiel n'aurait été guidée par des considérations principalement d'ordre économique ou organisationnel que dans un tiers des cas⁴³⁴. Les besoins de l'entreprise auraient primé dans les établissements de petite taille et dans des secteurs d'activité comme l'hôtellerie et la restauration, les services sociaux et d'aide à la personne, l'éducation, la santé, les transports et la communication.

L'emploi à temps partiel contraint serait plus sensible aux conditions économiques que le temps partiel volontaire et cette sensibilité serait deux à trois fois plus importante pour les hommes appartenant aux classes d'âge de forte activité que pour les autres groupes démographiques.

L'OCDE précise que par rapport aux travailleurs à temps plein, le travail à temps partiel s'accompagne généralement d'une pénalisation en termes de revenus potentiels, de représentation syndicale et de sécurité de l'emploi. Mais l'organisation internationale souligne aussi que le temps partiel s'accompagne d'avantages en termes de rythme de travail (les salariés à temps partiel tendraient à avoir une meilleure maîtrise de leur temps de travail, particulièrement au Portugal, en Grèce, en Hongrie ou en Russie, et auraient moins souvent des horaires de travail

⁴³³ Voir en particulier OCDE. Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010. *Sortir de la crise de l'emploi. Chapitre 4 : Le travail à temps partiel : une bonne option ?* 2010

⁴³⁴ Selon une étude d'Eurofound datant de 2007.

le dimanche, de nuit ou avec de très longues journées...), et de santé, même en tenant compte des caractéristiques personnelles et professionnelles.

L'OCDE souligne qu'en moyenne, les travailleurs à temps partiel sont confrontés à un taux de pauvreté plus de deux fois supérieur à celui observé chez les salariés à temps complet. Par ailleurs, la situation relative des travailleurs à temps partiel, en termes d'incidence comme de degré de pauvreté, tend à se détériorer lorsque le temps partiel contraint augmente. Mais la pénalité en termes de pauvreté semble plus limitée dans les pays où cette forme d'emploi est très répandue. Plus le temps partiel est répandu, plus au demeurant la population concernée tend à être constituée de seconds apporteurs de revenus.

Les épisodes de chômage tendent aussi à être plus courts pour les travailleurs à temps partiel dans les pays où cette forme est largement répandue. Cela explique pourquoi ces pays pénalisent moins le temps partiel.

L'OCDE souligne encore qu'en moyenne la hausse de l'emploi à temps partiel est associée à une augmentation du taux d'emploi, mais pas dans tous les groupes de population (le lien est clair pour les jeunes et les travailleurs âgés et plus ambigu pour les femmes d'âge très actif). Elle considère également que les transitions du travail à temps partiel vers le travail à temps plein sont relativement rares, surtout parmi les travailleurs pauvres.

L'OCDE s'interrogeait en 2010 déjà sur le système d'incitation à la reprise d'un temps plein créé par les prélèvements fiscaux et les prestations sociales. Elle regrettait alors que les services publics de l'emploi n'apportent pas toujours un soutien adéquat aux travailleurs à temps partiel les plus défavorisés (pour des analyses complémentaires, cf. infra).

En 2021, l'OCDE a étudié la mesure dans laquelle l'évolution du nombre d'heures annuelles effectivement travaillées par salarié entre 1970 et 2019 était imputable à l'évolution de la part des emplois à temps partiel et à temps plein, et à l'évolution de la durée du travail des salariés à temps plein et à temps partiel. En pratique, en 1985 et 1995, c'est la baisse de la part des salariés à temps plein dans l'emploi total (sauf au Danemark) qui a prédominé. Puis ensuite, la diminution est principalement due à la réduction de la durée du travail des salariés à temps plein dans l'emploi total.

En 2022, l'OCDE a examiné également la corrélation entre le temps de travail et le bien-être non matériel des travailleurs. Les études disponibles montrent que la réduction du nombre d'heures travaillées a généralement des retombées positives. Le fait d'effectuer peu d'heures de travail par semaine n'est pas associé néanmoins à une amélioration linéaire de la santé des travailleurs dans l'ensemble des pays. Un travailleur a plus de chance d'être satisfait de son état de santé s'il effectue moins de 30, 25 ou 20 heures en Allemagne, mais moins de chance en France, en Corée ou en Suisse ou au Royaume-Uni.

La France est également, comme la Corée un cas à part dans la relation entre le nombre d'heure et la satisfaction au travail et à l'égard de la vie. En général, travailler moins est la source d'une plus grande satisfaction, mais tel n'est pas le cas en France.

Les retombées positives du travail à temps partiel, comme des horaires flexibles et du télétravail, n'apparaissent que dans la mesure où les individus l'adoptent volontairement. Le travail à temps partiel contraint nuit au bien-être des individus dont les revenus se trouvent amputés par la réduction de leur temps de travail et empêche en outre la matérialisation des effets compensateurs sur le plan de la santé de l'équilibre vie professionnelle- vie privée.

2.3 L'Union européenne

Le parlement européen a publié notamment un intéressant rapport sur « L'emploi précaire : Modèles, tendances et stratégies politiques en Europe⁴³⁵ ».

Le rapport identifie comme principaux avantages du temps partiel : de bons niveaux de souplesse, un bon équilibre vie professionnelle-vie familiale, les possibilités accrues de participation des femmes au marché du travail, et la baisse des niveaux d'anxiété. En ce qui concerne les inconvénients des contrats à temps partiel, le rapport souligne en particulier le risque de moindre salaire et le risque accru de précarité de l'emploi, en particulier pour les travailleurs à temps partiel involontaire. Il identifie aussi le risque de moindre développement professionnel et de moindre accès à la formation, un accès plus limité aux prestations de sécurité sociale et une moindre qualité de l'emploi.

Le même rapport souligne que les travailleurs à temps partiel marginal, dont le nombre tend à augmenter, ont plus de risques que les autres de précarité de leur emploi.

2.4 Des recommandations de politique publique souvent convergentes avec la législation française

L'OIT en particulier, et dans une moindre mesure l'OCDE et le FMI, formulent une série de recommandations dans le domaine du travail à temps partiel.

Il s'agit d'abord des recommandations de nature législative. L'OIT préconise les orientations suivantes :

- Mieux garantir l'égalité de traitement en instaurant une clause générale de non-discrimination dans la législation, en traitant la situation des travailleurs « à la marge » comme les CDDU ou les autres contrats de très courte durée et en levant les barrières à l'organisation collective et à la négociation collective pour les travailleurs à temps partiel ;
- Fixer des planchers d'heures pour les travailleurs à temps partiel en général (15 heures) ainsi que des quotités minimales (3 heures par exemple) pour les travailleurs à temps partiel marginal dont les horaires de travail ne sont pas stables ou dont la quotité horaire n'est pas clairement déterminée ;
- Restreindre l'usage certains types de contrats, notamment les contrats zéro heures et les contrats min-max, voire les prohiber ;
- Limiter le recours à la sous-traitance aux activités non essentielles des entreprises et responsabiliser les sous-traitants ;
- Garantir une communication claire et en amont de la durée du travail et des période de repos et la tenue de registres ;
- Assurer le respect des dispositions sur le temps de travail par des mesures d'inspection adéquates.

⁴³⁵ Directorate general for internal policies, *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies*, European Parliament, July 2016.

Il s'agit ensuite de recommandations de nature collective (négociation collective et voix des travailleurs). De ce point de vue, l'OIT recommande notamment les orientations suivantes :

- S'assurer que la législation protège et promeut effectivement la liberté d'association et le droit à la négociation collective des travailleurs à temps partiel ;
- Soutenir la capacité des syndicats à organiser les travailleurs à temps partiel et s'assurer de leur représentation dans les négociations collectives⁴³⁶ ;
- Utiliser la négociation collective pour encadrer le travail à temps partiel. L'OIT évoque deux pays dans lesquels des accords ont été conclus.

L'OIT préconise également d'adapter les systèmes de protection sociale pour améliorer la protection des travailleurs à temps partiel.

En effet, la couverture sociale des travailleurs à temps partiel est largement déterminée par les seuils d'heures de travail ou de rémunération fixés dans la législation nationale sur la sécurité sociale. Dans de nombreux cas, les travailleurs à temps partiel réguliers qui ont des horaires modérés et réguliers (généralement plus de 20, ou parfois 15 heures par semaine) sont couverts par l'assurance sociale. Cependant, dans certaines parties du monde, les travailleurs à temps partiel réguliers sont exclus de certaines ou de toutes les prestations de sécurité sociale, et les travailleurs à temps partiel marginaux sont presque partout exclus de l'assurance chômage et d'autres prestations de sécurité sociale.

Afin d'étendre la couverture sociale des travailleurs à temps partiel, les seuils du nombre minimum d'heures de travail ou de rémunération devraient, selon l'OIT, être abaissés conformément à la convention n° 175 afin d'éviter l'exclusion d'un "pourcentage indûment élevé de travailleurs à temps partiel".

En outre, faciliter la couverture sociale des travailleurs ayant plusieurs employeurs et de ceux qui combinent travail dépendant à temps partiel et travail indépendant est également nécessaire.

Compte tenu de la forte proportion de femmes dans l'emploi à temps partiel, des mesures spécifiques pour compléter les droits à la sécurité sociale des personnes qui ont été aidants pendant une certaine durée, afin de permettre à ceux qui ont réduit leur temps de travail en raison de leurs tâches d'aidant d'améliorer leur niveau de couverture sociale, sont opportunes.

L'OIT recommande aussi que l'assurance chômage offre des prestations de chômage partielles, comme en France et d'autres pays. Elle recommande également que le secteur public soit un employeur modèle au regard des aménagements du temps de travail flexibles et protégés tout au long de la vie⁴³⁷.

En ce qui concerne le travail à temps partiel contraint, l'OIT recommande que l'assurance chômage offre des allocations de chômage partiel - comme cela se pratique déjà dans quelques pays. Une "assurance-emploi" plus large peut également couvrir le temps partiel volontaire, souvent "imposé" par des obligations sociales non rémunérées, dans certaines circonstances, par exemple sous la forme d'un congé parental ou d'allocations de congé de soins pour les enfants malades ou les personnes âgées dépendantes.

⁴³⁶ D'après l'OIT, le Japon semble y être parvenu en partie au cours des dernières années.

⁴³⁷ ILO. Gunther Schmid and Johannes Wagner, *Managing social risks of non-standard employment in Europe*, Conditions of Work and Employment Series. N° 91. 2017.

Une possibilité négligée consiste à faciliter le passage du temps plein au temps partiel volontaire et à fournir des allocations de chômage à temps partiel à condition que l'autre partie du temps "de travail" soit utilisée pour l'éducation ou la formation au marché du travail. Enfin, il ne faut pas négliger l'importance de l'État, non seulement en tant qu'employeur de dernier recours, mais aussi en tant qu'employeur modèle pour des arrangements flexibles et protégés en matière de temps de travail tout au long de la vie, recommande l'OIT.

L'OCDE fait des préconisations proches de celle de l'OIT. L'organisation internationale considère notamment que les horaires flexibles ou le télétravail sont un bien meilleur moyen que le temps partiel pour faire grandir le confort non matériel des salariés, mais aussi l'un des moyens les moins étudiés à ce jour.

Des experts du FMI se sont penchés très récemment sur le déclin des heures travaillées en Europe au cours des dernières années, qu'ils attribuent principalement aux préférences des travailleurs⁴³⁸. Ils estiment que permettre à tous les travailleurs à temps partiel involontaire de travailler à temps plein se traduirait, si cela était possible, par une augmentation de 0,42 heures en moyenne ou +1,1 % des heures travaillées. Ils préconisent plusieurs types de mesures :

- Rendre plus neutre le système socio-fiscal par rapport au choix du nombre d'heures travaillées ;
- Mettre en place des mesures plus ciblées pour aider les mères travaillant à temps partiel qui voudraient passer à temps plein ;
- Mettre en place des politiques du marché de l'emploi qui améliorent l'appariement entre les travailleurs à temps partiel contraint et les emplois disponibles à temps plein ;
- Supprimer les incitations au travail à temps partiel qui subsistent dans les systèmes de retraite et autres régimes de protection sociale contributifs comme l'assurance chômage en créditant de façon excessive les périodes de travail à temps partiel ;
- Mettre au point des prestations non-contributives, comme les aides au logement, qui permettent de minimiser les effets de seuils, ce qui désincite à prendre un travail à temps plein même quand on le peut.
- Elever le nombre d'heures travaillées des mères travaillant à temps partiel en mettant en place des dispositifs fiscaux plus neutres pour le second revenu des ménages, en améliorant les aides ou les services de garde d'enfants, en améliorant la rémunération des congés de maternité (et de paternité), et en instituant des aménagements du travail plus flexibles comme le télétravail.
- Faire en sorte que les politiques actives du marché du travail ne servent pas seulement aux demandeurs d'emploi à trouver des emplois mais qu'ils soient aussi disponibles pour les travailleurs à temps partiel qui ont besoin d'un accompagnement approprié pour trouver des emplois à temps plein. Cela passe par des programmes de formation qui aident les travailleurs à temps partiel contraint à trouver des emplois à temps plein.

⁴³⁸ Cf. Diva Astinova et alii. *Dissecting the decline in average hours worked in Europe*. International Monetary Fund. WP/24/2. January 2024.

3 Les législations du travail à temps partiel et du temps partiel contraint dans les autres pays peuvent être des sources d'inspiration

3.1 Des législations du temps partiel et du temps partiel involontaire en Europe et dans le monde qui ont certains points communs

Il n'existe pas, selon les recherches réalisées pour ce rapport, notamment auprès de la Commission européenne et de l'OIT, de synthèse actualisée des législations nationales sur le temps partiel dans le monde.

3.1.1 Des lois sur le temps partiel qui ont été adoptées et/ou ont évolué dans de nombreux pays depuis une vingtaine d'années

L'OCDE a souligné, dans son rapport de 2010, que trois quarts des pays membres avaient réformé leur réglementation relative au temps de travail depuis la fin des années 1990 en raison des accords internationaux et européens (OIT, directive) sur le temps partiel mais aussi pour parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et responsabilités familiales. Les pays de l'OCDE ont visé à imposer une rémunération et des conditions de travail comparables, autoriser une réduction du temps de travail pour les travailleurs à temps plein dans certaines circonstances ou accorder aux individus travaillant déjà à temps partiel un traitement préférentiel pour les embauches à temps plein.

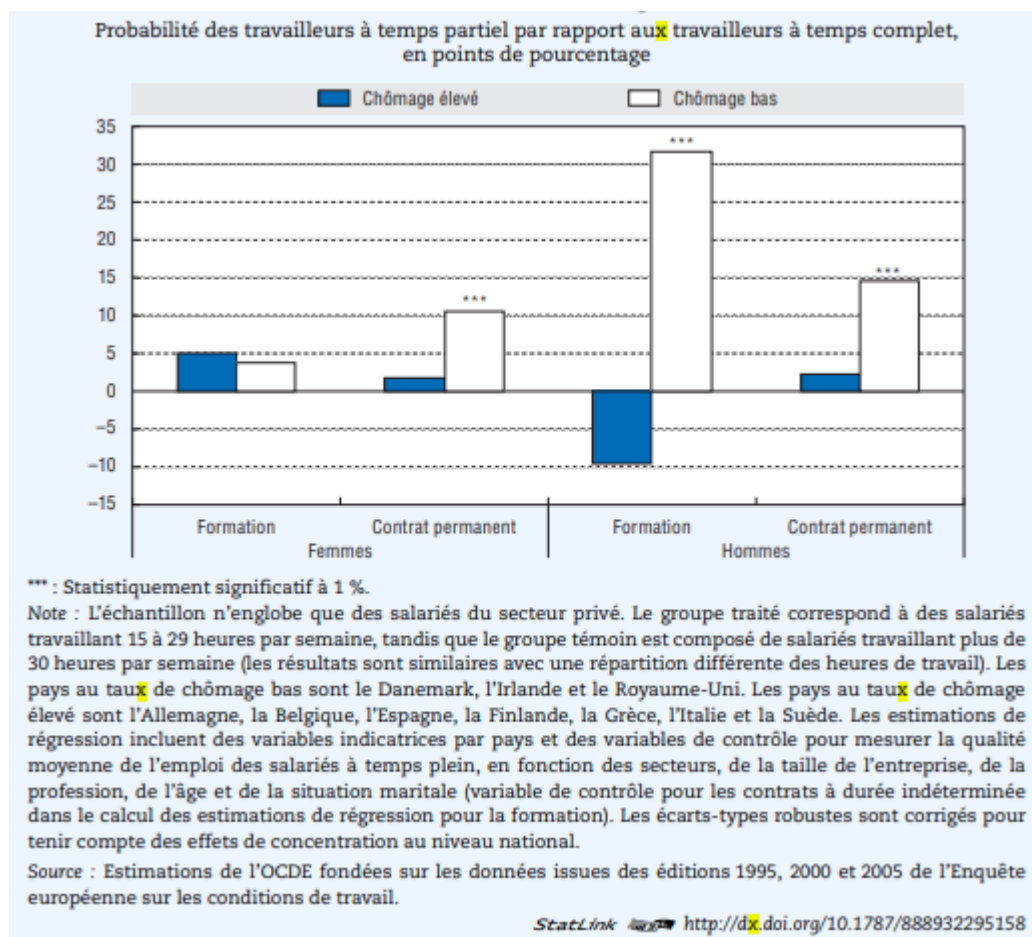
L'OCDE a rappelé aussi que de nombreux pays avaient également assoupli les restrictions qui pèsent sur les bénéficiaires des prestations de chômage, d'invalidité ou d'aide sociale et limité les possibilités de conjuguer activité réduite et bénéfice de prestations sociales. L'organisation internationale a aussi précisé que le travail à temps partiel était de plus en plus encouragé dans le cadre des stratégies visant à réinsérer les demandeurs d'emploi dans la vie active.

En Europe, l'adoption de la directive de 1997 a joué un rôle important dans plusieurs Etats-membres pour améliorer les droits et la situation des travailleurs à temps partiel. Par exemple, en Allemagne, la transposition de la directive en 2001 a introduit le droit pour les travailleurs des entreprises de plus de 15 salariés de réduire leur temps de travail. A Chypre, en 2002, la loi a donné aux salariés à temps partiel les mêmes droits que ceux des salariés à temps plein, et le droit aux salariés à temps plein de demander un temps partiel.

Il n'existe pas, selon l'OCDE, d'étude qui évalue l'efficacité des différentes législations sur le temps de travail. L'organisation internationale présente néanmoins une analyse de l'impact des lois en faveur de l'égalité de traitement. Il en ressort que dans les pays où le marché du travail est tendu, l'adoption d'une telle loi s'est traduite par une amélioration des chances de décrocher un CDI pour les hommes et pour les femmes et par un meilleur accès aux programmes de formation pour les hommes. En revanche, dans les pays à fort taux de chômage, l'instauration d'une loi sur l'égalité de traitement n'a pas eu d'impact statistiquement significatif. Cela laisse à penser que l'efficacité de ces lois est étroitement liée à la volonté des salariés d'exercer leurs droits, qui tend à augmenter

lorsque l'offre d'emplois est plus étoffée. Or les femmes tendent à être plus satisfaites du temps partiel que les hommes.

Schéma 3 : Probabilité des travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps plein complet



Dès 2010, l'OCDE faisait donc remarquer que la sécurité de l'emploi à temps partiel et l'accès à la formation s'étaient améliorés après l'introduction de lois en faveur de l'égalité de traitement, davantage pour les hommes que pour les femmes. Elle ajoutait qu'il était nécessaire d'évaluer de manière plus approfondie l'impact de ces lois pour déterminer si elles avaient des effets négatifs en décourageant les employeurs d'embaucher en temps partiel.

Plusieurs pays européens ont fait évoluer leurs législations sur le temps partiel au cours des dernières années. C'est le cas par exemple du parlement tchèque en 2022 qui favorise le temps partiel pour certaines catégories de travailleurs. La loi introduit une assurance sociale pour les employeurs qui emploient, pendant 8 et 30 heures par mois, des travailleurs inactifs y compris les personnes de plus de 55 ans, les travailleurs handicapés, les étudiants, les travailleurs ayant des enfants de moins de 10 ans à charge ou d'autres personnes dépendantes, ou les diplômés récents.

De même, en Lituanie, les changements introduits au code du travail en 2022 obligent les employeurs à faire droit aux demandes de temps partiel par certains de leurs salariés (parents d'enfants jusqu'à 8 ans, et plus seulement 3 ans ; salariés qui s'occupent de la personne avec laquelle ils vivent, membre ou non de leur famille. En Estonie, la loi a été modifiée afin de prévoir

qu'un salarié à temps partiel peut travailler jusqu'à huit heures en plus de son horaire habituel de travail sur une période de sept jours, mais sans atteindre un temps plein. Dans le secteur du commerce, ce complément d'heure ne nécessite plus d'avenant au contrat de travail.

3.1.2 L'absence de définition unique du travail à temps partiel dans les législations nationales

Il n'existe pas de définition internationalement reconnue du nombre minimum d'heures hebdomadaires qui constituent un travail à temps plein, cette limite est établie par chacun des pays ou en recourant à des estimations spécifiques.

S'agissant de la définition du temps partiel, certains Etats en ont adopté une définition identique à celle de la convention n° 175 et de la directive de 1997. C'est le cas bien entendu de tous les Etats-membres de l'Union européenne mais également d'autres Etats aussi divers que l'Algérie, le Cap Vert, la Corée du Sud, Madagascar, la Syrie, la Turquie ou le Vietnam⁴³⁹.

D'autres ont fixé un nombre maximum d'heures travaillées en valeur absolue, comme le Brésil, la Chine ou Singapour. D'autres encore ont fixé une valeur par référence au pourcentage d'un temps plein normal.

Tableau 2 : Critères utilisés pour définir le travail à temps partiel selon les pays

Critères utilisés	Pays
Temps de travail négocié par les parties inférieur à la durée normale ou conventionnelle de travail	Etats-membres de l'Union européenne, Algérie, Cap-Vert, Islande, Corée du Sud, Macédoine, Madagascar, Maurice, Niger, Syrie, Turquie, Vietnam.
Nombre maximum d'heures de travail	Brésil (25 heures), Brunei (30 heures), Chine (4 heures par jour et 24 heures par semaine), République dominicaine (1 760 heures par an), Equateur (6 heures par jour ou 30 heures par semaine), Seychelles (25 heures ou 3 jours par semaine), Singapour (35 heures par semaine)
Pourcentage maximum d'un travail à temps plein	Angola (2/3 des heures de travail d'un employé à temps plein de l'établissement), Arabie Saoudite (50 % des heures de travail quotidiennes habituelles), Argentine (2/3 des heures habituelles de travail), Chili (2/3), Mali (80 % des heures légales ou conventionnelles), Malaisie (70 % du temps de travail normal), Mozambique (75 % sauf accord collectif), Sénégal (80 % des heures légales ou conventionnelles), Tunisie (70 % des heures normales de travail dans l'entreprise)

Source : Rapport BIT 2016

⁴³⁹ Ces données datent de 2016.

La définition du travail ou des travailleurs à temps partiel n'est pas toujours directement établie dans la législation du travail nationale. C'est le cas en Australie. La définition des travailleurs à temps partiel dans la législation nationale peut aussi être plus limitée comme en Equateur où la législation sur le temps partiel ne s'applique qu'à certains jours de la semaine.

Certaines législations nationales excluent aussi certaines catégories de travailleurs de l'application des dispositions sur le temps partiel. Cela peut concerner le secteur public, la police et les forces armées, comme en France, ou bien les travailleurs saisonniers, les travailleurs occasionnels, ou ceux en dessous d'un certain seuil de revenu, ou certaines catégories de travailleurs seulement (par exemple, à Singapour, la législation exclut les dirigeants et les cadres dont le salaire de base est supérieur à 4 500 dollars de Singapour par mois).

Au Canada, la loi fédérale ne définit pas le travail à temps partiel mais dans certaines provinces, des règlements provinciaux du secteur public fournissent des orientations sur la manière d'aborder le travail à temps partiel. Aux Etats-Unis, tout salarié à temps partiel qui travaille au moins 1000 heures pour une entreprise au cours d'une année civile est traité de manière identique aux travailleurs à temps plein s'agissant de la retraite. La législation de certains Etats fédérés traite du travail à temps partiel.

Il ne semble pas qu'il existe de pays qui ont défini juridiquement le travail à temps partiel contraint.

3.1.3 La rareté des seuils minimums d'heures ou planchers dans les législations nationales

Si l'OIT recommande de façon générale dans ses travaux sur le temps partiel l'adoption de planchers (cf. supra), la convention n° 175 de 1994 est silencieuse à ce sujet et la recommandation n° 182, qui la complète, précise seulement le fait que le nombre d'heures et les plannings horaires des travailleurs à temps partiel devraient être établis en prenant en compte l'intérêt des travailleurs comme des établissements qui les emploient. La recommandation prévoit aussi que dans la mesure du possible les changements des horaires de travail devraient faire l'objet de restrictions et de préavis. La recommandation n° 165 sur les responsabilités familiales, de 1981, déclare qu'une attention particulière devrait être portée aux mesures générales permettant d'améliorer les conditions de travail et la qualité de la vie au travail, y compris les mesures visant à atteindre des horaires de travail plus flexibles.

Des planchers horaires légaux, ou conventionnels, de travail à temps partiel existent néanmoins dans quelques rares pays étrangers en-dehors de la France.

Selon l'OIT, c'est le cas de l'Algérie où le plancher d'heures pour les travailleurs à temps partiel est fixé à hauteur de 50 % de la durée légale du travail. Au Danemark, la loi sur le temps partiel prévoit que les conventions collectives peuvent fixer un plancher de 15 heures de travail par semaine. Il semble que ce soit le cas dans un certain nombre de secteurs.

A l'occasion de ses échanges avec des entreprises opérant à l'étranger et de l'analyse de la documentation, la mission a identifié trois autres pays où des planchers d'heures de travail à temps partiel existeraient :

- L'Espagne. Un plancher d'heures pour les travailleurs à temps partiel peut être fixé par accord collectif au niveau de chaque province et de chaque secteur. Par exemple, dans les hôtels, un minimum de temps partiel de 16 heures semble s'appliquer de façon assez générale dans le pays ;
- La Pologne fixe, par la loi, un minimum de 10 heures par semaine pour le temps partiel ;
- Les Etats-Unis où des planchers de travail à temps partiel existent dans quelques entreprises (Costco par exemple, pour 24 heures par semaine ; Cooperative Home Care Associates pour 30 heures par semaine)⁴⁴⁰.

L'OIT signale également que des accords collectifs instaurant des planchers horaires pour le travail à temps partiel ont été signés en Irlande (pour les services à la personne et dans le commerce de détail) et au Canada (dans l'Ontario dans deux chaînes de supermarché)⁴⁴¹.

Enfin, en Allemagne, il existe aussi une forme un peu différente de plancher (cf. infra).

3.1.4 Les législations nationales sur le « droit des salariés de demander » (right to request) des heures à temps partiel

Dans l'Union européenne, deux modèles existent concernant le droit de demander un temps partiel. Certains pays comme l'Allemagne, Chypre, le Danemark, l'Espagne, la France, la Lituanie, les Pays-Bas, la Pologne et le Portugal ont une législation qui s'applique à tous les salariés. Au Danemark, les employeurs ne peuvent refuser que pour des motifs très sérieux liés à l'activité. C'est la même chose en Allemagne. En Espagne, en France et au Portugal, les employeurs peuvent refuser plus simplement.

Onze pays ont des législations qui autorisent le passage à temps partiel pour des motifs familiaux. Les personnes concernées et la durée du temps partiel varient selon les pays.

Le droit au temps partiel pour les travailleurs seniors n'est pas très courant. Seuls quelques pays le prévoient, dont l'Allemagne, la Finlande, la Slovaquie et la Suède.

Dans l'OCDE, de nombreux pays ont prévu que les salariés ont le droit de demander des horaires à temps partiel dans le cadre d'un congé parental. Seuls le Canada, le Chili, l'Islande, Israël, le Mexique et la Suisse n'ont pas de telles dispositions.

En-dehors de ce cas, les droits au temps partiel sont moins fréquents. Dans quelques pays, ce droit existe pour les aidants de personnes dépendantes ou d'enfants plus âgés (Belgique, Tchéquie, Japon, Russie, Royaume-Uni) ou pour les travailleurs malades ou handicapés (Norvège, Slovaquie,

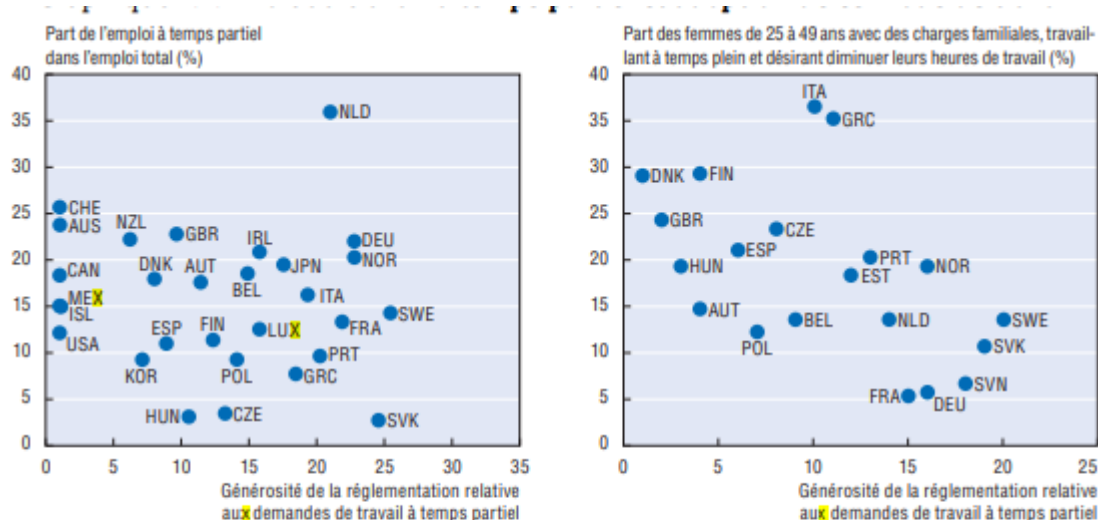
⁴⁴⁰ Economic policy institute, *Irregular work scheduling and its consequences*, Avril 2015.

⁴⁴¹ Alan Bogg (« *the regulation of working time in Europe* »), professeur de droit du travail à Bristol, plaide pour l'instauration au niveau européen d'un plancher d'heures ou d'un revenu hebdomadaire garanti plutôt qu'une législation européenne sur le temps partiel dans la mesure où les contrats zéro heures ne sont pas spécifiquement des contrats à temps partiel. Il plaide aussi pour une directive sur l'emploi atypique qui inclurait les contrats à durée déterminée, les contrats à temps partiel et le travail intérimaire.

Slovénie, Etats-Unis) ou pour suivre des études ou une formation (Nouvelle-Zélande, Norvège, Suède) ou pour les travailleurs âgés (Belgique, Finlande, Luxembourg, Norvège, Slovénie).

A l'échelle internationale, l'OCDE considère néanmoins qu'il n'existe pas de relation clairement établie entre la générosité des législations octroyant aux salariés la possibilité de travailler à temps partiel et l'incidence du travail à temps partiel.

Graphique 5 : Droit au travail à temps partiel et adoption de ce mode de travail



Note : La générosité de la réglementation relative aux demandes de travail à temps partiel est illustrée par un classement des pays, des moins (rang égal à un) au plus généreux vis-à-vis des salariés, à partir des informations présentées en annexe 4.A1 sur les droits au travail à temps partiel accordés aux parents. Les pays sont considérés comme généreux si leur réglementation existe depuis plus longtemps, couvre un groupe plus large de parents (en termes d'âge des enfants pour lesquels des demandes de travail à temps partiel peuvent être déposées), limite les motifs de refus de la part des employeurs et octroie un droit au retour (automatique) au travail à temps plein à la fin de la période de temps partiel.

Source : Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active, données 2008 ; supplément de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne consacré au travail et à la vie de famille, 2005.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294759>

Le partage de personnels (groupements d'employeurs) en Europe

Le partage de personnel consiste à ce qu'un groupement d'employeurs embauche conjointement des travailleurs et en soit conjointement responsable. Plusieurs travailleurs sont envoyés dans les entreprises membres du groupement. Le dispositif est similaire à celle du travail intérimaire, à la différence que les travailleurs alternent régulièrement entre les entreprises participantes et travaillent exclusivement pour ces employeurs, et le groupement lui-même n'a pas pour objectif de faire des bénéfices.

Le partage de personnel peut être une solution temporaire visant à équilibrer les besoins en ressources humaines d'une entreprise et la charge de travail insuffisante d'une autre. Un employeur, sans être une agence de travail temporaire, envoie son personnel pour une période limitée travailler dans une autre entreprise, sans modification du contrat de travail et à condition que le personnel reprenne ses fonctions précédentes dans l'entreprise d'origine après le détachement.

Dans l'ensemble, il s'agit d'un phénomène marginal en Europe, qui concerne une très faible proportion d'employeurs et de salariés. Une tendance à la hausse a été observée en Autriche, en Belgique, en France et en Hongrie. Et en République tchèque, au Luxembourg et en Slovaquie, le partage ad hoc des salariés a pris de l'importance au cours de la pandémie de COVID-19.

La législation des Etats-membres prévoit soit la création d'un groupement d'employeurs (Belgique, France et Italie) et la relation entre le groupement, les entreprises et les travailleurs, soit la relation de travail entre les multiples employeurs et les salariés partagés si aucun groupement d'employeurs n'est créé. En Autriche, en Bulgarie, en Allemagne, en Lettonie, en Pologne et en Roumanie, il n'existe pas de législation spécifique sur le partage des salariés.

Du point de vue des employeurs, l'un des principaux avantages du partage d'employés est qu'il permet d'assouplir la gestion des ressources humaines. L'échange de personnel d'autres employeurs peut également contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et à l'attractivité de l'entreprise en tant qu'employeur. La coopération avec d'autres entreprises en matière de ressources humaines peut aussi favoriser la coopération ou l'échange dans les domaines de la production ou des ventes conjointes.

Cependant, le partage de personnel doit être bien géré pour garantir que les flux et l'organisation du travail ne sont pas perturbés et que la productivité est maintenue. En outre, la responsabilité conjointe d'employeurs multiples à l'égard des employés partagés peut poser problème si tous les employeurs concernés ne sont pas pleinement mobilisés.

Du point de vue des travailleurs, le principal avantage est que la flexibilité requise par l'employeur peut être obtenue avec un niveau élevé de sécurité de l'emploi, du travail et du revenu. Les travailleurs bénéficient d'un contrat de travail normal avec toutes les protections qui s'y rattachent. Même si leur travail est réparti entre plusieurs structures, ils n'ont qu'un seul employeur formel, ce qui leur évite d'avoir à coordonner plusieurs missions à temps partiel, et leurs tâches et leurs missions sont prévisibles, ce qui ne serait pas le cas avec une agence d'intérim. Les travailleurs partagés reçoivent le même salaire et le même traitement que les autres travailleurs et sont en mesure d'améliorer leur employabilité grâce au développement de compétences professionnelles et transversales en travaillant dans différentes organisations.

Du côté négatif, le fait de travailler pour différents employeurs peut entraîner des demandes de flexibilité du temps de travail, une augmentation du stress et de l'intensité du travail. L'intégration de ces travailleurs est plus limitée dans l'organisation du travail et dans les différentes équipes. En outre, des problèmes concernant la représentation collective peuvent survenir si l'organisation au sein de laquelle les travailleurs sont représentés n'est pas clairement définie.

Source : Eurofound

3.2 Le travail à temps partiel en Allemagne et aux Pays-Bas

La mission s'est penchée un peu plus en détail sur le cas de deux pays dans lesquels le taux de travail à temps partiel est très élevé et la part du temps partiel involontaire est, selon les données d'Eurostat, faible. Aucun de ces pays n'a toutefois adopté de législation visant à réduire spécifiquement le temps partiel involontaire.

3.2.1 L'exemple de l'Allemagne

3.2.1.1 L'état du temps partiel et du temps partiel involontaire en Allemagne

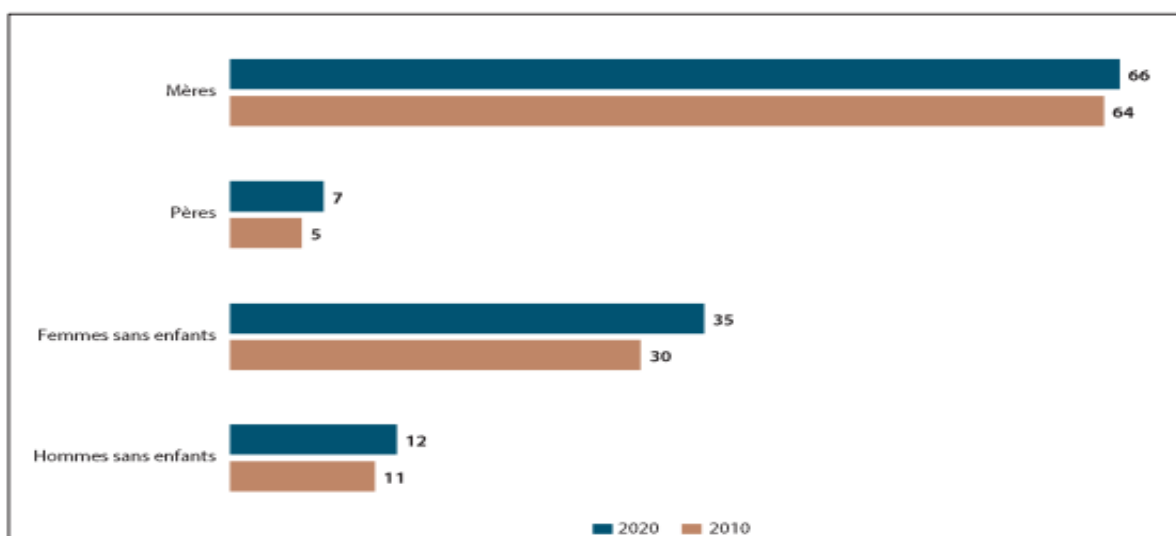
La situation du temps partiel en Allemagne est assez proche de celle du Danemark et des Pays-Bas.

Le taux d'activité des femmes s'est accru de 58,8 % à 73,1 % entre 2002 et 2022 et cet accroissement a été pour l'essentiel porté par la hausse du travail à temps partiel : en effet, si 12,7 % des hommes travaillent à temps partiel, c'est le cas pour 49,2 % des femmes. Entre 2008 et 2021, le taux d'emploi à temps partiel des femmes a augmenté de 3,6 points.

Le travail à temps partiel reste la forme dominante de la participation des femmes au marché du travail et a augmenté de 2010 à 2020, à la fois chez les mères et les femmes sans enfants. En revanche, les hommes, y compris ceux qui vivent avec des enfants, y recourent rarement.

Graphique 1 - Proportion des personnes de 15 à 65 ans, avec ou sans enfants, qui travaillent à temps partiel en 2010 et 2020

En %



Lecture : en 2020, 66 % des mères actives (salariées ou indépendantes) travaillent à temps partiel contre 64 % en 2010.

Source : Agence fédérale pour l'emploi (Bundesagentur für Arbeit, BA), 2022 : <https://bit.ly/47baCmx>.

Ainsi, presque 80 % des salariés assujettis aux assurances sociales et qui travaillent à temps partiel sont des femmes.

Tableau 1 - Proportion de femmes parmi les personnes en emploi selon leur statut et la durée du travail en 2021

	Effectifs en millions	% de femmes
Salariés occupant un emploi à temps plein assujetti aux assurances sociales	23,7	33
Salariés occupant un emploi à temps partiel assujetti aux assurances sociales	9,7	78
Personnes occupant exclusivement un mini-job (non assujetti aux assurances sociales)	3,1	65

Source : Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), 2022.

Le temps partiel contraint se situe toutefois en-dessous de la moyenne européenne : 5,4 % des femmes occupant un emploi à temps partiel déclarent être en temps partiel contraint contre 9,1 % des hommes, contre respectivement 25 et 29 % en France. Néanmoins, cette donnée statistique doit être prise avec grande prudence car il semble que les nombreux minijobs soient exclus du décompte du temps partiel contraint⁴⁴².

Les minijobs allemands, un exemple de travail à temps partiel marginal⁴⁴³

Les mini-jobs sont des emplois à temps partiel dit marginal qui ont été créés dans le cadre des réformes Harz, au milieu des années 2000 et plusieurs fois réformées depuis. En 2021, les mini-jobbers représentaient 11 % de la main-d'œuvre, soit 4,3 millions de salariés, dont 60 % de femmes. Le chiffre de mini-jobbers recule depuis une dizaine d'années.

On distingue quatre groupes de mini-jobbers exclusifs, avec dans l'ordre, les femmes au foyer (le tiers du total environ), les retraités, les étudiants et les chômeurs.

Il existe 2 types de mini-jobs. Dans le premier cas, le salaire mensuel ne peut pas excéder 538 euros. Le nombre d'heures que les mini-jobbers sont autorisés à travailler par mois est déterminé par le salaire horaire. Le salaire minimum légal s'applique également aux mini-jobs. Dans le cas d'un mini-job de courte durée, la mission ne peut excéder 3 mois ou un total de 70 jours au cours d'une année civile.

Faute de cotisations chômage, les mini-jobs n'ouvrent pas de droit à l'assurance chômage, ce qui est un gros inconvénient. Les cotisations retraite sont très faibles et n'ouvrent droit qu'à des pensions très limitées. Bien que l'employeur paie des cotisations forfaitaires, les mini-jobbers n'ont pas le droit automatiquement à l'assurance maladie ni à l'assurance dépendance.

Les mini-jobbers sont considérés comme des employés à temps partiel selon la loi sur l'emploi à temps partiel et à durée déterminée. En principe, ils ont donc les mêmes droits en droit du travail que les salariés à temps plein. Cependant, la pratique montre que de nombreux employés ayant des mini-emplois se voient refuser ces droits. Ils sont rarement assimilés aux salariés soumis à des cotisations sociales.

Source : Ministère du travail fédéral allemand

Pour les femmes, la famille constitue la première motivation du recours au travail à temps partiel (33,5 % contre 8 % pour les hommes), la formation professionnelle constituant le premier motif de recours pour les hommes.

Ainsi, l'Allemagne est le deuxième pays en Europe pour le travail à temps partiel des mères.

En 2020, le taux d'emploi des mères était de 74,9 %, dont 66 % en temps partiel contre 90,2 % pour les pères, dont 7 % en temps partiel (Fig. 4). 35 % des femmes actives occupées et sans enfants étaient en temps partiel.

Ce passage à temps partiel tend à se cristalliser : 58,3 % des mères sont toujours en temps partiel lorsque leur enfant le plus jeune a atteint l'adolescence (contre 32,1 % en Europe, 2015).

Au cours des vingt dernières années, l'Allemagne a vu s'opérer une transition vers un nouveau modèle, au sein duquel un partenaire occupe un emploi à temps plein et représente la source de revenu première du foyer (majoritairement l'homme), tandis que le second partenaire occupe un emploi à temps partiel et se charge d'une très grande partie du travail domestique et de la prise en charge des enfants (majoritairement la femme). Cette structure familiale, concerne aujourd'hui

⁴⁴² Cf. encadré infra.

⁴⁴³ Cf. le site de la Bundesagentur für Arbeit et du ministère du travail allemand.

72 % des couples mariés et 54 % des couples non mariés pour les couples dont les deux partenaires travaillent et ne sont pas en congé parental. Ce modèle familial est particulièrement répandu au sud-ouest de l'Allemagne, où les différences entre durées de travail du père et de la mère sont supérieures à 23 heures hebdomadaires.

À la suite d'une première naissance suivie d'un congé parental d'un an, la configuration la plus fréquente au sein des couples est la suivante : 31 % des mères travaillent entre 15 et 24 heures par semaine et le père à temps plein (35 heures ou plus). Celle où la mère travaille à temps partiel, mais entre 25 et 35 heures par semaine, représente 18 % de l'ensemble des parents. Les couples où les deux parents travaillent à temps plein ne représentent que 14 % des cas et ceux où la mère n'a pas d'emploi 15 %⁴⁴⁴.

La législation sur le temps de travail en Allemagne

La législation sur le temps de travail a pour objectif d'améliorer le cadre pour les horaires de travail flexibles et d'assurer la protection de la santé des travailleurs. Elle vise également à protéger le repos des travailleurs le dimanche et les jours fériés.

Elle met notamment en œuvre la directive européenne 2003/88 CE sur le temps de travail. Elle renonce à fixer des prescriptions légales pour l'aménagement du temps de travail qui ne sont pas nécessaires pour garantir la protection de la santé des travailleurs. Comme la directive européenne sur le temps de travail 2003/88, elle laisse aux parties à la convention collective et aux partenaires de l'entreprise la possibilité de s'écarter dans une certaine mesure des directives-cadres de la loi sur le temps de travail et de convenir d'horaires de travail orientés vers les intérêts des travailleurs, économiquement appropriés et souhaitables du point de vue de la politique de l'emploi.

La législation allemande sur le temps de travail se base en principe sur une journée de huit heures et une semaine de six jours. Il en résulte indirectement une durée maximale moyenne de travail de 48 heures par semaine. Le temps de travail des jours ouvrables peut être prolongé jusqu'à dix heures (60 heures par semaine au maximum) sans justification particulière. Cette prolongation doit être compensée dans un délai de six mois civils ou de 24 semaines pour atteindre une moyenne de huit heures. La disponibilité et le service de garde sont entièrement considérés comme du temps de travail. Ils doivent être pris en compte dans la durée maximale du travail quotidien et hebdomadaire, par exemple, même si les travailleurs peuvent dormir pendant leur service.

Le travail doit être interrompu par des pauses fixées à l'avance d'au moins 30 minutes pour un temps de travail supérieur à six heures et d'au moins 45 minutes pour un temps de travail supérieur à neuf heures. Une pause doit durer au moins 15 minutes (§ 4). Les travailleurs doivent disposer d'une période de repos ininterrompue d'au moins 11 heures après la fin de leur journée de travail. Dans certains secteurs, le temps de repos peut être réduit d'une heure si la réduction est compensée dans un délai d'un mois civil ou de quatre semaines par la prolongation d'un autre temps de repos à au moins 12 heures (§ 5).

La législation sur le temps de travail établit - de manière uniforme pour les femmes et les hommes - des règles de protection pour le travail de nuit et le travail en équipe. Le travail de nuit (de 23 heures à 6 heures, de 22 heures à 5 heures dans les boulangeries) ne doit en principe pas non plus dépasser huit heures par jour ; une prolongation à dix heures par jour doit être compensée dans un délai d'un mois civil ou de quatre semaines pour atteindre une moyenne de huit heures. En outre, les travailleurs de nuit ont droit à des examens réguliers de la médecine du travail et, dans certaines conditions, à un transfert à un poste de travail de jour approprié ; ils doivent en outre bénéficier d'un supplément en temps libre ou en espèces pour les heures de travail de nuit (article 6).

⁴⁴⁴ IRES. Chronique internationale n° 183. Septembre 2023.

Il est en principe interdit d'employer des travailleurs le dimanche et les jours fériés, conformément à l'obligation constitutionnelle de préserver le repos du dimanche et des jours fériés (art. 140 de la Loi fondamentale en lien avec l'art. 139 de la Constitution du Reich de Weimar). Des exceptions sont possibles. Elles sont regroupées en 16 catégories qui couvrent pour l'essentiel les "domaines classiques" du travail du dimanche et des jours fériés (notamment les pompiers, les hôpitaux, les restaurants, les spectacles, le sport, la radio et la télévision, les foires et les expositions, l'agriculture, les services d'intérêt général, le gardiennage). Le travail du dimanche et des jours fériés dans l'industrie est autorisé si les exigences techniques requièrent une production ininterrompue. Dans ce cas, le travail du dimanche et des jours fériés ne nécessite pas d'autorisation spéciale (§ 10).

En outre, les autorités de surveillance compétentes des Länder doivent autoriser exceptionnellement le travail du dimanche et des jours fériés pour garantir l'emploi, par exemple lorsque la compétitivité est entravée de manière inacceptable en cas d'utilisation étendue des heures d'exploitation hebdomadaires autorisées par la loi et en cas d'heures d'exploitation plus longues à l'étranger, et que l'autorisation du travail du dimanche et des jours fériés permet de garantir l'emploi (§ 13 alinéa 5).

Si les travailleurs sont employés un dimanche ou un jour férié, ils doivent bénéficier d'un jour de repos compensatoire. Le jour de repos compensatoire doit être accordé dans un délai de deux semaines pour le travail du dimanche et de huit semaines pour le travail des jours fériés (§ 11). Au moins 15 dimanches par an doivent être libres de toute occupation (§ 11).

Il est possible de déroger aux normes de base par convention collective ou sur la base d'une convention collective par un accord d'entreprise. Ainsi, par exemple le temps de travail peut être prolongé - avec compensation en temps - au-delà de dix heures par jour ouvrable si le temps de travail comprend régulièrement et dans une large mesure une disponibilité au travail ou un service de garde. Les parties à la convention collective peuvent étendre la période de compensation jusqu'à douze mois. (§ 7, al. 1, n° 1a et b et n° 4a et b). Le temps de travail peut aussi être prolongé au-delà de huit heures par jour ouvrable, même sans compensation en temps, si le temps de travail comprend régulièrement et dans une large mesure de la disponibilité au travail ou du service de garde et si des dispositions particulières protègent la santé des travailleurs. Les travailleurs concernés doivent donner leur accord par écrit. Les employés qui ne donnent pas leur consentement ou le révoquent ne doivent pas subir de préjudice. Un délai de six mois s'applique à une telle révocation. (§ 7, al. 2a, 7)

Il est possible de déroger aux normes de base dans des conditions particulières. Dans certains cas, une autorisation de l'autorité de protection du travail est nécessaire. Des dérogations sur la seule base de la loi sont autorisées en cas d'urgence ou dans d'autres circonstances exceptionnelles qui surviennent indépendamment de la volonté des personnes concernées, notamment lorsque des matières premières ou des denrées alimentaires risquent de se détériorer ou que les résultats du travail risquent d'échouer (§ 14). Les autorités de protection du travail peuvent par exemple autoriser des exceptions aux normes de base lorsqu'elles sont rendues urgentes dans l'intérêt public (§ 15, alinéa 2).

Source : *Ministère du travail fédéral allemand*

3.2.1.2 Des dispositions législatives allemandes sur le temps partiel revues en 2019 et intéressantes pour le cas français

La législation sur le temps partiel est déjà ancienne en Allemagne (1994) et relève du code SGBIV⁴⁴⁵.

⁴⁴⁵ Cf. le texte de la loi applicable : [ArbZG - Arbeitszeitgesetz \(gesetze-im-internet.de\)](https://www.gesetze-im-internet.de/arbz_g/)

La "loi sur le développement du droit du travail à temps partiel - introduction d'un temps partiel transitoire", ou TzBfG, est entrée en vigueur début 2019. La loi contient notamment les dispositions suivantes :

- L'introduction d'un droit au travail à temps partiel limité dans le temps (temps partiel transitoire) ;
- Un large transfert de la charge de la preuve à l'employeur en cas de demande d'accroissement du temps de travail ;
- Un droit de discussion en cas de souhait du travailleur de modifier la quotité du temps de travail ;
- L'amélioration de la sécurité du revenu et de la planification en cas de travail sur appel.

Une évaluation de cette nouvelle législation est prévue cette année (2024) mais n'était pas disponible au moment de la rédaction du présent rapport.

- Le droit au temps partiel transitoire⁴⁴⁶

Le temps partiel transitoire a été introduit en 2019 en plus du droit existant au travail à temps partiel illimité dans le temps. A l'issue du travail à temps partiel limité, le travailleur revient à son temps de travail initial. Le temps partiel transitoire peut être mis en œuvre pendant une période d'un an à cinq ans. Le droit est ouvert dans les entreprises de plus de 45 travailleurs. En outre, une "clause de surcharge" est prévue pour les entreprises entre 46 et 200 travailleurs : le droit ne doit être accordé qu'à un seul travailleur par tranche entamée de 15 travailleurs.

Pendant la durée du temps partiel transitoire, il n'existe aucun droit à la prolongation ou à la réduction du temps de travail ni au retour anticipé au temps de travail antérieur.

- Une facilitation de l'accroissement du temps de travail des travailleurs à temps partiel

L'accroissement du temps de travail des travailleurs à temps partiel a été facilitée. L'employeur doit - comme auparavant - donner la priorité aux travailleurs à temps partiel lorsqu'il s'agit de pourvoir un poste vacant correspondant. Il y a poste vacant lorsque l'employeur a pris la décision organisationnelle de le créer ou de pourvoir un poste vacant. Le ou les travailleurs à temps partiel doivent signaler par écrit leur souhait d'accroître leur temps de travail. L'employeur doit exposer et, le cas échéant, prouver que le poste n'est pas un poste vacant correspondant et que le travailleur n'a pas les mêmes aptitudes pour occuper le poste vacant. Comme auparavant, l'employeur doit également prouver, le cas échéant, que les souhaits en matière de temps de travail d'autres travailleurs à temps partiel ou des raisons urgentes liées à l'entreprise s'y opposent. Il incombe aux salariés de justifier leur emploi à temps partiel et de prouver leur souhait d'accroissement.

La loi a précisé que l'employeur doit discuter d'un changement de la durée et/ou de l'horaire de travail avec les travailleurs qui souhaitent modifier leur contrat de travail. Cette obligation de discussion s'applique indépendamment du nombre de travailleurs et de la durée du travail. Le travailleur peut faire appel à un membre de la représentation des travailleurs pour l'assister ou

⁴⁴⁶ Pour des détails sur ce nouveau droit, voir le site du ministère du travail [Questions et réponses sur le travail à temps partiel transitoire - BMAS](#).

servir de médiateur. L'employeur doit informer la représentation des travailleurs des demandes d'horaires de travail qui lui ont été notifiées.

- Une durée de travail hebdomadaire de référence pour les contrats à la demande

Il existe en Allemagne une forme de plancher de durée de travail hebdomadaire, mais bien différente de celle qui existe en France. Ainsi, en cas de travail « à la demande » ou « au sifflet », si aucune durée déterminée de travail hebdomadaire n'est fixée par les parties, une durée de travail de 20 heures (au lieu de 10 heures auparavant) s'applique par principe. La part de travail supplémentaire pouvant être appelée unilatéralement par l'employeur en cas de travail sur appel est limitée à 25 pour cent au maximum de la durée minimale de travail hebdomadaire convenue. En cas d'accord sur la réduction de la durée hebdomadaire de travail convenue, le volume est de 20 pour cent de la durée maximale de travail convenue. La base de calcul pour le maintien de la rémunération en cas de maladie et le paiement des jours fériés est en principe fixée sur la base du temps de travail moyen des trois derniers mois précédant le début de l'incapacité de travail ou le jour férié. Les règles de calcul plus favorables au travailleur s'appliquent.

- Différents régimes spécifiques de travail à temps partiel

Le temps partiel peut également résulter de dispositions légales spécifiques. Les régimes spéciaux de travail à temps partiel sont, en général, plus favorables aux salariés, car ils sont généralement assortis d'une aide financière et d'autres droits de protection (par exemple, des interdictions particulières de licenciement). Il s'agit notamment de la loi fédérale sur les allocations parentales et le congé parental (BEEG), de la loi sur le congé de soins (PflegeZG), de la loi sur le congé de soins familiaux (FPfZG), du neuvième livre de la loi sociale (SGB IX) et de la loi sur le temps partiel en fin de carrière (AltTZG).

Le problème de la dissymétrie dans le recours au travail à temps partiel entre les sexes et les moyens d'y remédier figurent désormais à l'agenda des organisations syndicales, en particulier du DGB. La vice-présidente au niveau fédéral et experte du marché du travail du DGB a mis l'accent sur la nécessité d'un changement culturel radical au sein des entreprises qui se concrétiserait par des mesures en faveur du développement du travail à temps partiel parmi les salariés masculins. Selon elle, les femmes pourraient alors augmenter leur temps de travail ce qui, par la même occasion, atténuerait les problèmes de recrutement des employeurs.

Quelques décisions de justice récente sur le temps partiel en Allemagne

En Allemagne, la Cour fédérale du travail a posé une question préjudicielle à la CJUE en octobre 2021, demandant si les dispositions d'une convention collective prévoyant le paiement des heures supplémentaires des travailleurs à temps partiel uniquement pour les heures effectuées au-delà du temps de travail d'un employé à temps plein équivaut à un traitement discriminatoire des travailleurs à temps partiel. À l'inverse, dans un autre arrêt d'octobre 2021, la Cour fédérale du travail a estimé qu'une convention collective contenant des dispositions indépendantes sur les heures supplémentaires des travailleurs à temps partiel n'est pas discriminatoire à leur égard.

Puis, en novembre 2022, la Cour fédérale du travail en Allemagne a rendu une décision sur la portée de l'interdiction de la discrimination à l'encontre des travailleurs à temps partiel.

3.2.2 Le cas des Pays-Bas, « première économie à temps partiel du monde »

3.2.2.1 L'état du temps partiel et du temps partiel contraint aux Pays-Bas

Les Pays-Bas sont parfois appelés la première économie à temps partiel du monde car près de la moitié des salariés y travaillent à temps partiel. Si la plupart des travailleurs à temps partiel sont des femmes, il y a également une forte proportion d'hommes à temps partiel, bien que ce soit principalement dans le groupe d'âge le plus jeune.

L'écart salarial moyen entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel est négligeable, voire inexistant. Les travailleurs à temps partiel peuvent recevoir des primes pour les heures supplémentaires lorsque les conventions collectives prévoient des taux de rémunération plus élevés pour les heures travaillées au-delà de celles convenues dans le contrat de travail individuel. La plupart des travailleurs à temps partiel paient des cotisations d'assurance sociale au prorata en échange de droits au prorata.

Comment les Pays-Bas en sont-ils arrivés à ce modèle d'économie à temps partiel ? D'après l'OIT, cette évolution est due à une combinaison de facteurs liés à l'offre et à la demande, ainsi qu'aux politiques gouvernementales.

L'accord de Wassenaar (1982), par lequel les syndicats ont accepté de modérer leurs revendications salariales en échange de politiques de lutte contre le chômage, y compris le développement de l'emploi à temps partiel, a constitué un tournant dans le développement de ce type de travail.

Du côté de l'offre de travail, l'émancipation des femmes et leur entrée sur le marché du travail, stimulées par les résultats de l'enseignement supérieur, mais aussi par le retard pris par les Pays-Bas par rapport à d'autres pays en matière de garde d'enfants, ont fait du travail à temps partiel une alternative attrayante à l'absence de travail rémunéré ou au travail à temps plein.

Les Néerlandaises sont également entrées sur le marché du travail un peu plus tard que leurs voisins européens, mais elles l'ont fait rapidement et à grande échelle : entre 1991 et 2014, leur taux d'activité a bondi de 44 à 58 %. Diverses études indiquent également que les Néerlandaises sont non seulement satisfaites du travail à temps partiel, mais qu'elles le préfèrent au travail à temps plein et que, dans certains cas, elles souhaitent travailler moins d'heures.

Du côté de la demande, les employeurs ont commencé à proposer des emplois à temps partiel pour répondre aux demandes syndicales de réduction collective du temps de travail et pour combler l'écart entre la réduction du temps de travail et l'allongement du temps de travail nécessaire pour répondre à l'augmentation de la demande.

Au quatrième trimestre 2015, les travailleurs sur appel représentaient 28 % (537 000 travailleurs) de l'ensemble des travailleurs engagés dans le cadre de " contrats flexibles ". En outre, 6 % (124 000 travailleurs) avaient un contrat permanent sans horaires fixes, et 12 % (231 000 travailleurs) un contrat temporaire sans horaires fixes.

3.2.2.2 Une réglementation très protectrice du temps partiel

Les Pays-Bas ont mis en place l'un des dispositifs les plus protecteurs du temps partiel dans le monde selon l'OIT.

Le temps partiel a été encouragé par le modèle "un salarié et demi" des couples à double revenu pour permettre aux femmes et aux hommes de modifier leurs horaires. La qualité du travail à temps partiel a également été assurée par la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement, la diffusion du travail à temps partiel dans les niveaux professionnels supérieurs et les hiérarchies organisationnelles, et les réglementations qui ont établi le droit pour les individus de modifier leurs horaires de travail entre le travail à temps plein et le travail à temps partiel.

La loi de 1996 sur l'égalité de traitement (WOA), adoptée avant l'adoption de la directive européenne mettant en œuvre l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, interdit à un employeur de discriminer entre les employés à temps plein et à temps partiel, à moins qu'il n'y ait une justification objective à cela. Le principe sous-jacent de la loi est que les employés permanents et non permanents ne doivent pas subir de discrimination sur la base de leurs heures de travail, et que la discrimination entre les travailleurs à temps partiel qui travaillent plus ou moins d'heures est interdite. Un travailleur à temps partiel a droit proportionnellement au même salaire, aux mêmes primes et au même nombre de jours de vacances.

La loi de 2000 sur l'ajustement des heures de travail (Working Hours Adjustment Act) a consacré le droit des salariés à augmenter (sauf stipulations contraires dans les conventions collectives) ou à diminuer leurs heures de travail. Les employeurs ne peuvent rejeter les demandes des salariés en ce sens qu'en invoquant des raisons contraires aux intérêts de l'entreprise. Cette loi s'inscrit dans le cadre de la politique "travail et soins", qui a rassemblé de nombreuses dispositions existantes et en a ajouté d'autres (comme le congé pour s'occuper des membres de la famille), dans le but d'aider à concilier l'emploi et les responsabilités familiales. Cette législation reflète une certaine tendance qui était déjà établie dans plusieurs conventions collectives.

Depuis l'adoption de la loi sur le travail flexible en 2015, les employés peuvent demander non seulement une modification du nombre de leurs heures de travail, mais aussi des changements d'horaires et de lieu de travail. L'employeur ne dispose pas, en principe, du droit de réduire le temps de travail : le temps partiel ou le passage du temps plein au temps partiel doivent être décidés par accord entre les parties au contrat de travail. Dans certains cas limités, la réduction unilatérale du temps de travail est néanmoins admise.

Certains types de contrats, comme le travail sur appel, sont beaucoup moins protecteurs pour les travailleurs néerlandais. Il s'agit notamment des contrats zéro heure et des contrats min-max. La réglementation du travail à la demande, mise en place à la fin des années 1990, a été conçue comme une contrepartie à l'assouplissement du recours aux contrats à durée déterminée par la loi de 1999 (FlexLaw). Les contrats min-max doivent comporter une garantie minimale d'heures de travail et les travailleurs ont droit à une rémunération même si l'employeur ne fait pas appel à eux. Et si les heures convenues sont inférieures à 15 heures par semaine et que le moment du travail n'est pas défini, les travailleurs doivent être rémunérés au moins trois heures par période de travail, quel que soit le nombre d'heures effectivement travaillées.

En septembre 2022, confronté au même problème que le Danemark de pénurie de main-d'œuvre, le Gouvernement hollandais a annoncé un projet pilote de primes ou bonus pour faire en sorte que les professeurs travaillent à temps plein dans les écoles. D'autres initiatives du même genre ont été mises en œuvre dans le secteur du soin et celui de l'éducation. Les syndicats ont été critiques en arguant que les personnels de santé travaillaient déjà plus d'heures que ce qu'ils n'étaient payés et que la charge de travail dans le secteur était déjà importante.

L'évolution des législations nationales et de la jurisprudence dans les autres pays de l'Union européenne depuis 2018

La Commission européenne (DG Emploi) signale que des évolutions législatives et jurisprudentielles concernant le temps partiel, mais pas le temps partiel involontaire en tant que tel, ont eu lieu au cours des dernières années dans plusieurs pays.

En Autriche, la Cour suprême a appliqué en février 2021 le principe du *pro rata temporis* à une affaire concernant des périodes antérieures de travail à temps partiel auprès d'un autre employeur, en faisant une distinction entre le nombre d'heures de travail et l'effet de ces heures sur l'expérience professionnelle. Puis une décision de la Cour suprême de septembre 2021 a réaffirmé l'applicabilité directe de la directive sur le travail à temps partiel à la décision d'une association d'autorités locales.

En Espagne, la Cour constitutionnelle a déterminé en août que la réglementation sur le calcul des prestations de retraite pour les travailleurs à temps partiel était discriminatoire, conformément à l'arrêt de la CJUE dans l'affaire Villar Láiz (8 mai 2019, affaire C161/18-). L'année suivante, deux arrêts de la Cour constitutionnelle d'août 2020 ont pris en compte la jurisprudence de la CJUE en estimant qu'une réduction de salaire en cas de passage à un travail à temps partiel doit être strictement proportionnelle à la réduction du temps de travail.

En Finlande, une décision du tribunal du travail de février 2020 a confirmé qu'un officier de l'armée de l'air avait droit à une prime de vol complète (sur la base de la convention collective applicable), même s'il travaillait à temps partiel tout en bénéficiant d'une pension d'invalidité partielle.

En Grèce, la loi 4635 du 31 octobre 2019 a prévu une augmentation de salaire de 12 % lorsqu'un travailleur à temps partiel effectue des heures supplémentaires. Puis, en novembre 2022, une nouvelle loi prévoyant des incitations financières pour les entreprises qui convertissent les contrats de travail à temps partiel en contrats à temps plein a été approuvée en Grèce, tandis que la loi sur l'environnement de travail a été modifiée pour renforcer l'emploi à temps plein en tant que forme standard d'emploi en Norvège et pour décourager le recours inutile à l'emploi à temps partiel.

En Irlande, la loi de 2018 sur l'emploi (dispositions diverses) (voir section 2.12) a prévu notamment que les contrats à zéro heure seront limités et qu'un système d'heures échelonnées sera mis en place lorsque le contrat d'une employée ne reflète pas ses heures de travail réelles.

En Italie, la Cour de cassation italienne s'est également penchée sur le travail à temps partiel.

Au Luxembourg, la Cour d'appel a confirmé en 2021 la résiliation de la relation de travail d'un travailleur qui refusait d'effectuer un travail à temps plein à la suite d'une transformation unilatérale du poste de travail d'un temps partiel à un temps plein.

En Roumanie, en juillet 2022, le gouvernement a adopté diverses mesures visant à augmenter les recettes du budget de l'État et à limiter les dépenses, notamment une mesure augmentant les impôts payés par les travailleurs à temps partiel afin de réduire le recours au travail sous-déclaré.

En Suède, en 2022, le tribunal du travail a estimé que les salariés à temps partiel devaient être prioritaires lorsque des postes à temps plein se libèrent dans l'entreprise.

Source : DG Emploi

Un éclairage sur le rôle des services publics de l'emploi à l'étranger vis-à-vis des travailleurs à temps partiel

L'OCDE considérait en 2010 que les services publics de l'emploi n'apportaient pas toujours un soutien adéquat aux travailleurs à temps partiel les plus défavorisés. On peut craindre en effet que le statut d'emploi, bien que précaire des travailleurs les plus défavorisés, les empêche de profiter pleinement des politiques d'activation en place pour les demandeurs d'emploi classiques qui ne travaillent pas du tout.

En 2010, sauf en Grèce, en Slovaquie et en Espagne, les travailleurs à temps partiel involontaire pouvaient s'inscrire comme demandeurs d'emploi auprès du SPE et obtenir une aide pour trouver un emploi avec un horaire plus important. Dans quelques pays, les travailleurs à temps partiel involontaire ne pouvaient bénéficier d'une aide que s'ils avaient droit à des allocations chômage ou à une aide au titre du chômage (Suède, Suisse) ou si leurs revenus tombaient en dessous d'un certain seuil (République tchèque, Slovaquie).

Les travailleurs à temps partiel involontaire bénéficient d'une aide moindre que celle apportée aux chômeurs notamment parce qu'ils ont moins besoin d'être aidés puisqu'on déj à un emploi souligne l'OCDE. Les mesures d'activation peuvent être obligatoires pour les chômeurs complets alors qu'elles seront facultatives pour les travailleurs à temps partiel involontaire. De même, il peut être difficile pour les travailleurs à temps partiel de participer à des programmes du marché du travail compte tenu des contraintes d'horaires que leur impose leur emploi.

France Travail a communiqué, par ailleurs, un bilan des actions de plusieurs SPE européens dont il est rendu compte ci-après.

Dans la région de Bruxelles, en Belgique, Actiris, poursuit l'objectif d'*encourager les travailleurs à temps partiel (en particulier les femmes) à prolonger leur temps de travail*. En général, les demandeurs d'emploi qui travaillent à temps partiel et conservent leurs droits à l'allocation de chômage (pour compléter leur salaire, jusqu'à un certain seuil) sont soumis à un régime de disponibilité adapté, c'est-à-dire que leur disponibilité pour le marché du travail et leur activité de recherche d'emploi sont évaluées tous les 24 mois ; ils sont tenus de coopérer avec le SPE concernant l'orientation proposée ; ils doivent rester disponibles pour travailler ; et ils peuvent être sanctionnés pour avoir interrompu, manqué ou abandonné le soutien offert par le SPE.

Il s'agit d'une mesure visant à encourager l'évolution vers le travail à temps plein même si Actiris ne considère pas que le travail à temps partiel doit être évité. En chiffres absolus, il y a en Belgique 200 000 femmes et 50 000 hommes qui n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein mais qui le souhaiteraient. Le travail à temps partiel involontaire est plus fréquent dans certains secteurs à prédominance féminine, comme le nettoyage ou le commerce de détail, où certains emplois ne sont proposés qu'à temps partiel.

Actiris considère qu'il s'agit d'une question plus complexe que le simple fait d'amener les femmes vers le temps plein. La Région de Bruxelles-Capitale a adopté un plan pour l'intégration de la dimension de genre et l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2022-2025 qui inclut une offre de services de garde d'enfants pour les demandeurs d'emploi. Le plan régional bruxellois pour les familles monoparentales soutient les familles monoparentales de manière globale. Ce plan a confié plusieurs missions à Actiris : contribuer à l'accès des parents isolés à la formation et aux études ; soutenir l'emploi des parents isolés ; produire des données sur l'emploi et l'intégration au marché du travail des parents isolés et inclure les parents isolés demandeurs d'emploi dans le suivi prévu de la qualité de l'emploi.

En Wallonie, les conseillers du Forem essaient généralement d'encourager l'emploi à temps plein. Les conseillers doivent également prendre en compte les aspects suivants dans leur diagnostic : l'environnement socio-économique du demandeur d'emploi, sa santé, ses allocations, sa situation familiale, etc. En fonction de ces critères, les demandeurs d'emploi sont encouragés à prolonger leurs horaires de travail lorsque cela est possible et/ou à travailler sur les obstacles détectés par le conseiller.

Source : France Travail

Le temps partiel au Danemark

Le temps partiel est très répandu au Danemark, mais pas le temps partiel involontaire. Il concerne en particulier les jeunes élèves et les étudiants, mais aussi les personnels de l'éducation et du soin.

La part des travailleurs à temps partiel marginal est relativement importante au Danemark. 11 % des travailleurs à temps partiel travailleraient 14 heures ou moins par semaine, en particulier dans l'hôtellerie et la propreté⁴⁴⁷.

Au Danemark, un salarié à temps partiel est un salarié qui travaille moins de 37 heures par semaine, qui correspond au temps plein. La directive de 1997 a fait l'objet d'une transposition de ses dispositions.

Le sujet du temps partiel et du temps partiel involontaire ne semble pas avoir été au cours des dix dernières années un sujet de discussion entre les partenaires sociaux. La problématique dominante au Danemark est de faire en sorte que les travailleurs à temps partiel acceptent de travailler à temps plein pour faire reculer les pénuries de main-d'œuvre, notamment concernant les infirmières et les autres personnels soignants. Le gouvernement a pris des mesures en ce sens.

Une loi prévoit un plancher de 15 heures par semaine si une convention collective le prévoit. C'est le cas dans le secteur de la propreté par exemple et dans un certain nombre d'autres secteurs. Dans le secteur des HCR, le plancher est fixé entre 2 et 5 heures par jour⁴⁴⁸. Et si les heures contractuelles sont inférieures à 15 heures par semaine et que les horaires de travail ne sont pas fixes, ou si le nombre d'heures de travail n'est pas clairement déterminé, les travailleurs doivent être payés au moins trois heures pour chaque équipe, quelles que soient les heures réellement travaillées.

⁴⁴⁷ Cf. Rasmussen

⁴⁴⁸ Part-time work in Danish private services: a (mis)match between wage flexibility and living hours by Trine P. Larsen, Anna Ilsøe and Jonas Felbo-Kolding in:

ANNEXE 7 : Méthodologie

Calendrier

Les travaux de la mission se sont déroulés entre le mois de mars 2024 et le début du mois d'octobre 2024.

Les travaux de la mission ont effectivement débuté dans la deuxième quinzaine du mois de mars 2024. La note de cadrage a été examinée en Comité des pairs « Travail, emploi, formation professionnelle » (TEFP) de l'IGAS le 29 avril 2024.

La date de remise du rapport définitif a été décalée de la fin du mois de mai 2024, mentionnée par la lettre de mission, à la première quinzaine de juillet, puis en définitive à la mi-octobre. Le calendrier initial, qui n'était pas réaliste, a été allongé en raison de l'ampleur des travaux, du nombre des entretiens ainsi que du report après l'été de la séance du haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité (HCREP) consacrée au temps partiel et au temps partiel contraint. Des présentations des constats et des pistes de recommandations ont été faites en juillet à la présidente du HCREP ainsi qu'au directeur général du travail et à ses équipes. Un échange a eu lieu en amont avec le cabinet de la ministre du travail pour bien cadrer les travaux de la mission.

Entretiens

La mission a conduit, comme prévu, plus de 100 entretiens avec toute une série d'interlocuteurs :

- Les administrations, organismes et agences principalement concernés, et notamment : DGT, DGEFP, DARES, DREES, DGCS, DSS, DG Trésor, Insee, France Stratégie, France Travail, ANACT, Unédic ; OCDE au niveau international ;
- Les présidents ou secrétaires généraux de certains Hauts conseils et autres instances d'expertise : HCREP, groupe d'experts sur le SMIC, HCFEA, COR ;
- Des représentants des trois organisations interprofessionnelles d'employeurs et des cinq organisations interprofessionnelles de salariés ;
- Des représentants (patronaux et syndicaux) des six branches plus particulièrement étudiées par la mission et des responsables d'entreprises particulièrement concernés par le travail à temps partiel ;
- Des experts reconnus sur les questions de travail, d'emploi et de ressources humaines ;
- Des chercheurs - juristes, sociologues et économistes - travaillant ou ayant travaillé sur le marché du travail en général, le temps partiel, le temps partiel contraint et les secteurs et métiers les plus concernés ainsi que les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes ;

- Des responsables du ministère allemand du travail et la conseillère sociale allemande à Paris ainsi qu'un représentant des employeurs au Danemark.

La mission n'a pas eu d'entretiens oraux avec des responsables d'organisations internationales autres que l'OCDE, faute de temps, mais a pu échanger par email avec la Commission européenne et l'OIT.

Déplacements

Des déplacements ont été organisés à Paris pour s'entretenir avec les responsables de sites et des salariés dans un restaurant de restauration rapide, un hôtel où travaillent des agents d'entretien et un magasin de grande surface. Une réunion collective avec des DRH des Hauts-de-Seine a été organisée sur place.

Documentation

La mission a étudié également une volumineuse documentation administrative et académique (notes, articles, ouvrages...) sur les questions de temps partiel, de temps partiel contraint et les problématiques liées.

Découpage en modules

Comme prévu, le travail de la mission a été organisé selon six modules qui se complètent et se recoupent pour partie :

- Un premier module d'analyse des principales données et études statistiques

Ce module offre une présentation et une synthèse des principales données et études statistiques disponibles sur le développement et les caractéristiques de l'emploi à temps partiel en France, avec une attention particulière pour les situations d'emploi à temps partiel en rapport avec la notion d'emploi à temps partiel « subi » ou « contraint » ainsi que des éléments permettant d'apprécier la situation de notre pays en matière de temps partiel parmi celles des autres pays de l'Union européenne.

Le module d'analyse statistique s'appuie principalement sur des données et études diffusées par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère en charge du travail (DARES) sur la France, des données et études diffusées par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et l'Office des statistiques de l'Union européenne (Eurostat) aux niveaux international et européen, ainsi que sur certains travaux académiques menés par des chercheurs français ou étrangers. Pour cette annexe, la mission a pu bénéficier grandement de productions

statistiques originales mises à sa disposition, à sa demande, par la DARES⁴⁴⁹ et par l'Insee, ainsi que d'un appui apporté par le pôle d'analyse des données (« pôle data ») de l'IGAS.

- Un deuxième module d'analyse juridique

Il présente le cadre juridique du temps partiel au plan international et européen, analyse l'évolution du cadre législatif en France depuis 1973, étudie de façon approfondie la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013 et les textes qui l'ont suivie.

Il s'appuie sur l'analyse des travaux législatifs, de nombreux articles publiés par la doctrine et sur des entretiens avec des experts du droit.

Il identifie de grands arrêts de la Cour de Cassation mais ne réalise pas de synthèse de la jurisprudence civile ni administrative sur le temps partiel et le temps partiel contraint faute de temps.

- Un troisième module d'analyse des accords conventionnels de branche

Ce module présente une analyse des stipulations de tous les accords de branche conclus depuis 2013 sur le temps partiel contraint.

Il s'appuie sur un premier bilan réalisé par la DGT sur les 56 branches les plus consommatrices en temps partiel (avec des éléments sur 43 autres branches), sur les rapports annuels sur l'état de la négociation collective, sur les entretiens avec les partenaires sociaux et les experts sociaux consultés, sur quelques articles publiés et sur des analyses spécifiques de la mission.

Faute d'outils disponibles pour analyser facilement les accords d'entreprises en matière de temps partiel, ce sujet n'est traité qu'au travers du rappel des conclusions de quelques articles publiés.

- Un quatrième module sur la situation spécifique dans six branches (la propreté ; les aides, soins et services à domicile ; les services à la personne (entreprises) ; la restauration rapide, les HCR et la grande distribution).

Ce module présente la situation du temps partiel et des salariés à temps partiel et à temps partiel contraint dans chaque branche, l'historique de la branche, l'état des relations sociales et les stipulations conventionnelles spécifiques en matière de travail à temps partiel.

La rédaction de documents monographiques sur quelques métiers clés associés respectivement aux branches précédentes n'a pas été réalisée contrairement à ce qui avait été envisagé faute de temps.

La production de ce module s'appuie en particulier sur la mobilisation des « portraits statistiques des branches professionnelles » élaborés par la DARES, sur les matériaux collectés par la mission auprès des branches, sur les entretiens de la mission avec les branches et certaines entreprises y appartenant et sur les travaux publiés par des économistes et des sociologues du travail sur ces branches et ces métiers. Elle s'appuie aussi sur les résultats d'une campagne nationale de contrôle

⁴⁴⁹ La DARES a notamment fourni à la mission une actualisation pour l'année 2023 des statistiques contenues dans les deux publications suivantes qui ont fourni un état des lieux d'ensemble synthétique et plus détaillé de l'emploi à temps partiel pour l'année 2011 : Mathilde Pak, « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est « choisi » ou « subi » », DARES Analyses N°5, janvier 2013 ; Mathilde Pak (avec la collaboration de Sandra Zilloniz), « Le travail à temps partiel », Synthèses Stat N°04, juin 2013.

mise en œuvre dans trois branches (propreté, services à la personne et aide à domicile) par le système d'inspection du travail (SIT) au printemps et à l'automne 2023 sur le temps partiel.

- Un cinquième module sur les leviers de la politique de l'emploi et de la formation ainsi que le rôle du système socio-fiscal et des donneurs d'ordre

Ce module a donné lieu à des investigations moins poussées que les quatre premiers modules en raison de l'ampleur du champ de la mission.

Il s'appuie sur une analyse de la documentation et sur des entretiens avec des représentants de France Travail, des acteurs locaux de la politique de l'emploi, des économistes pour la partie socio-fiscale et des représentants d'entreprises de la propreté et des donneurs d'ordre, dont en particulier la direction des achats de l'Etat (DAE) et les secrétariats généraux des ministères sociaux et financiers.

Il n'a malheureusement pas été possible en dépit des demandes répétées de la mission de s'entretenir avec les responsables de deux OPCO particulièrement concernés (EP et AKTO).

- Un sixième et dernier module de comparaison et de mise en perspective internationale

Comme le module précédent, ce dernier module a donné lieu à des investigations moins poussées que les quatre premiers. Il dresse la synthèse des principaux travaux publiés de quelques grandes organisations internationales sur le sujet du temps partiel et du temps partiel contraint afin de donner un éclairage européen et international à la problématique française.

Il s'appuie sur la mobilisation des principales publications de l'OIT, de l'OCDE et de Eurofound sur le sujet du temps partiel et du temps partiel contraint, ainsi que sur une revue de littérature.

Aucune analyse de législation comparée en matière de temps de travail partiel n'a pu être identifiée par la mission qui a fait appel à la Commission européenne et à l'OIT pour cela.

La comparaison des bonnes pratiques d'entreprises qui ont des filiales en France et à l'étranger et un recueil de bonnes pratiques dans un ou deux pays où le temps partiel subi est plus faible qu'en France (Allemagne, Danemark) n'a pu être mené que partiellement faute de temps.

Questions méthodologiques

Il avait été envisagé initialement d'administrer un questionnaire auprès des branches comme auprès des services déconcentrés de l'emploi sur la question du temps partiel subi. Les échanges avec la Direction générale du travail ont conduit à écarter cette option dès le cadrage en raison du taux très élevé de non-réponses ainsi que de la qualité insuffisante des réponses qui étaient anticipés.