

Avis sur un projet de décision du Conseil concernant les activités de certains pays à commerce d'État dans les transports maritimes de ligne

A. BASE JURIDIQUE DE L'AVIS

Lors de sa 159^e session plénière, tenue les 31 mai et 1^{er} juin 1978 le Comité a décidé sur proposition de son bureau d'émettre de sa propre initiative un avis sur le sujet précité.

B. AVIS DU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

Le Comité économique et social a élaboré son avis sur le sujet précité, au cours de sa 159^e session plénière, tenue à Bruxelles, les 31 mai et 1^{er} juin 1978.

Le texte de cet avis est le suivant:

LE COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL,

vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment ses articles 75 et 84 paragraphe 2,

vu le projet de décision concernant les activités de certains pays à commerce d'États dans les transports maritimes de ligne du 6 avril 1978,

vu la décision prise, le 30 mai 1978, par son bureau d'émettre un avis en la matière,

vu son règlement intérieur, et notamment les articles 18, 20 quatrième alinéa, et 46,

vu ses avis sur ces problèmes des 22 juin et 23 novembre 1977,

vu le rapport oral de M. Hoffmann, rapporteur principal,

vu ses délibérations lors de sa 159^e session plénière, les 31 mai et 1^{er} juin 1978 (séance du 31 mai 1978),

considérant qu'il est nécessaire que les États membres agissent en commun face à la concurrence non économique croissante des flottes maritimes de ligne de certains pays à commerce d'État,

A ADOPTÉ L'AVIS SUIVANT

à une très large majorité et deux abstentions:

1. Le Comité économique et social approuve pleinement la proposition de la Commission.

2. Il se réjouit de ce que la Commission, dans son projet, se soit dans une très large mesure fondée sur les travaux préliminaires du Comité en la matière.

Fait à Bruxelles, le 31 mai 1978.

Le président
du Comité économique et social
Basil de FERRANTI

Avis sur le travail à temps partiel: les incidences de ce système d'organisation du travail dans la situation actuelle du marché de l'emploi

A. BASE JURIDIQUE DE L'AVIS

Lors de sa 150^e session plénière, tenue les 22 et 23 juin 1977, le Comité a décidé sur proposition de son bureau d'émettre de sa propre initiative un avis sur le sujet précité.

B. AVIS DU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

Le Comité économique et social a élaboré son avis sur le sujet précité, au cours de sa 159^e session plénière, tenue à Bruxelles, les 31 mai et 1^{er} juin 1978.

Le texte de cet avis est le suivant:

LE COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL,

vu l'article 20 quatrième alinéa de son règlement intérieur,

vu la décision de l'assemblée plénière, du 22 juin 1977, d'élaborer sur proposition du bureau, un avis sur le travail à temps partiel: les incidences de ce système d'organisation du travail dans la situation actuelle du marché de l'emploi,

vu l'avis rendu par la section des affaires sociales le 13 avril 1978,

vu le rapport élaboré par le rapporteur, M. van Rens,

vu ses délibérations lors de sa 159^e session plénière des 31 mai et 1^{er} juin 1978, séance du 1^{er} juin 1978,

considérant que le travail à temps partiel occupe dans des proportions variables selon les États membres, une part non négligeable du marché de l'emploi et que cette part a, dans certains secteurs d'activité, tendance à augmenter,

considérant que les travailleurs à temps partiel doivent bénéficier, dans tous les aspects de leurs activités professionnelles, d'un régime et d'une protection analogues à ceux dont jouissent les travailleurs à temps plein,

considérant que le travail à temps partiel doit permettre de répondre aux aspirations et aux besoins de certaines catégories de la population, en tenant compte de certains aspects économiques et sociaux,

considérant que le travail à temps partiel peut également, associé à d'autres mesures, et pour autant que diverses conditions soient respectées, tant pour éviter que le travail à temps partiel soit considéré comme une activité marginale et de second ordre que pour empêcher des conséquences néfastes pour le marché du travail et pour les systèmes de protection sociale, apporter une contribution dans le domaine de l'emploi, pour certaines catégories de demandeurs d'emploi,

considérant que, pour améliorer fondamentalement la situation de l'emploi, il faut cependant prendre des mesures différenciées, en premier lieu par le biais d'un accroissement du nombre des emplois, et si l'on ne peut pas donner suffisamment de travail, en répartissant mieux le travail à distribuer, le travail à temps partiel ne devant pas constituer en l'occurrence une solution de rechange pour remplacer de semblables mesures et une politique active de l'emploi,

A ADOPTÉ L'AVIS SUIVANT

sans voix contre et 1 abstention:

1. Introduction

1.1. Définition du travail à temps partiel

1.1.1. Pour ses considérations sur les formes de travail qui, à son avis, doivent être considérées comme du travail à temps partiel, le Comité a retenu les critères suivants:

- l'aspect volontaire du travail à temps partiel; selon cette conception, le travail à temps partiel doit correspondre au désir des travailleurs et ne peut leur être imposé comme conséquence de circonstances économiques défavorables,
- le travail à temps partiel est accompli avec régularité,
- en ce qui concerne la durée du travail, le travail à temps partiel se distingue par le fait que durant une période prolongée et sur la base d'un contrat de travail de durée limitée ou illimitée, on travaille dans les conditions normales prévues par la législation du travail pendant un nombre d'heures journalier, hebdomadaire ou mensuel inférieur à celui qui doit être habituellement presté (en vertu de la loi ou de la convention collective),
- le rémunération en fonction du nombre d'heures moins élevé,
- le travail à temps partiel exercé à domicile n'est pas pris en considération. (Dans le présent avis, on n'a pris en considération les problèmes des travailleurs autonomes de l'agriculture, comme les exploitants directs, en raison des conditions structurelles, sociales et régionales particulières qui caractérisent leur condition et parce qu'une recherche spécifique est nécessaire en ce qui les concerne. Cela ne signifie pas que cette catégorie n'est pas concernée par cet avis. Elle doit pouvoir bénéficier elle aussi des améliorations qui pourraient être apportées à la situation des travailleurs à temps partiel.)

1.1.2. S'agissant de l'aspect volontaire du travail à temps partiel, il convient de faire remarquer que si la décision consistant à exercer un emploi à temps partiel doit toujours être libre et volontaire, faute de quoi, il s'agirait d'autres formes d'emploi, il ne peut être fait abstraction du fait que les circonstances économiques ou sociales générales ou locales et, en particulier, le niveau actuel de l'emploi peuvent, en réalité, restreindre les possibilités réelles de choix des travailleurs concernés et les contraindre, en l'absence d'autre alternative, à accepter un emploi à temps partiel.

1.1.3. Enfin, le travail à temps partiel doit être distingué d'autres formes d'emplois qui ne sont pas exercés à temps complet, tels le travail temporaire, le travail saisonnier, le travail occasionnel, le chômage partiel et la réduction forcée de temps de travail.

1.2. *Aspects du travail à temps partiel dans la situation actuelle du marché de l'emploi*

1.2.1. Bien que l'absence de définition précise du travail à temps partiel rende l'interprétation des données statistiques particulièrement difficile, il est généralement admis que, dans la plupart des pays industrialisés, le travail à temps partiel occupe une place croissante et que parmi les travailleurs à temps partiel, les femmes sont les plus nombreuses.

Toutefois, on peut considérer que ce phénomène deviendra moins exceptionnel dans la mesure où la durée du travail en général s'abaissera et que les équipements socio-collectifs seront améliorés, ce qui ouvrira aux femmes, en particulier, un plus large accès à l'emploi.

1.2.2. Praticqué par 9,2 millions de personnes dans la Communauté, dont 8 millions de femmes, soit 9,4 % de l'ensemble des personnes qui ont un emploi (1,9 % de l'emploi masculin et 23,6 % de l'emploi féminin), le travail à temps partiel est une réalité et doit être considéré comme un des éléments constitutifs du marché de l'emploi de la Communauté. En outre, à côté de cela, il reste pour le moment encore beaucoup de personnes qui n'ont pas du trouver de travail à temps partiel. S'il est vrai que l'ampleur inégale selon les États membres, mais en augmentation partout, les motivations et les conséquences de cette forme d'organisation du travail peuvent varier, il n'en reste pas moins qu'elle répond à certains besoins et remplit certaines fonctions dans le domaine économique et social.

1.2.3. S'il est vrai que cette forme d'organisation du travail s'est développée au cours de ces dernières années, avec des intensités variables selon les États membres, il faut cependant constater que les changements intervenus depuis 1974 dans la situation économique et sociale de la Communauté n'ont pas été sans influence vis-à-vis de la fonction du travail à temps partiel et de sa place sur le marché de l'emploi. Il convient, à cet égard, de prendre en considération les nouvelles données des rapports entre les niveaux de l'offre et de la demande de travail ainsi que la diversité des catégories pouvant être concernées par un emploi à temps partiel.

1.3. *Les raisons du travail à temps partiel*

1.3.1. Les raisons du travail à temps partiel sont multiples et leur importance et leur nature peuvent varier en fonction de facteurs tels que la situation économique et de l'emploi, la position familiale des personnes concernées ou la façon dont cette forme d'organisation du travail est réglementée. En outre, ces raisons varient également selon qu'on apprécie le travail à temps partiel par rapport à une situation de non-emploi ou par rapport à une situation d'emploi à temps plein.

2. *Observations générales*

2.1. Le travail à temps partiel comporte de multiples aspects et suscite de vives controverses. L'appréciation de ses incidences dans la situation actuelle du marché de

l'emploi pose des problèmes complexes. Une évaluation précise des incidences du travail à temps partiel nécessite une analyse en profondeur des postes de travail et du marché de l'emploi dans laquelle les facteurs suivants jouent un rôle:

- il n'existe pas, à proprement parler, un marché unique et homogène de l'emploi au niveau communautaire, les situations étant très différentes selon les pays et selon les secteurs. Il en résulte qu'il existe plusieurs secteurs de marché, relativement cloisonnés, qui ont des caractéristiques propres et qui connaissent des évolutions particulières; il existe, en dépit du sous-emploi global, des régions, secteurs, ou activités pour lesquels il y a des offres d'emploi non satisfaites,
- l'importance du travail à temps partiel est inégale selon les différents États membres,
- la situation actuelle du marché de l'emploi ne peut être hermétiquement isolée des caractéristiques de la période précédente ni des perspectives d'évolution future du contexte économique et social,
- les motivations et les conséquences du travail à temps partiel varient en fonction de facteurs dont l'action et la combinaison peuvent produire un éventail extrêmement ouvert et diversifié de situations. Parmi ces facteurs, citons:
 - la situation économique générale et la situation sur le marché de l'emploi, ainsi que leurs perspectives d'évolution à court et à long terme,
 - la situation personnelle du travail à temps plein et du travailleur à temps partiel,
 - les dispositions des régimes de sécurité sociale et des systèmes fiscaux,
 - le fait que l'on compare une situation d'emploi à temps partiel à une situation d'emploi à temps plein ou à une situation de non-emploi,
 - l'idée que l'on se fait de la place du travail à temps partiel sur le marché de l'emploi (mal nécessaire ou composante à part entière du marché de l'emploi),
- les catégories de personnes pouvant être intéressées par un travail à temps partiel ou contraintes d'y recourir sont très diversifiées. Il ne s'agit pas seulement des femmes ayant des responsabilités familiales, qui constituent la majorité des cas, mais également d'autres catégories telles que des étudiants, des travailleurs âgés, des personnes handicapées ou des personnes qui se situent dans une position marginale vis-à-vis du marché du travail.

2.2. Au cours des discussions, il est apparu que de toute évidence les idées en matière de travail à temps partiel ne sont pas encore fixées. Les réflexions sur ce point doivent encore être approfondies.

2.3. On peut supposer que des limites seront imposées à l'extension du travail à temps partiel au cours des prochaines années pour les raisons suivantes:

- la plupart des travailleurs à temps plein ne donneront pas la préférence à un travail à temps partiel, en raison notamment de la baisse de revenu que cela entraînerait pour eux,

- il faut s'attendre à ce que, à court terme, le nombre d'emplois à temps partiel n'augmente pas considérablement, notamment à cause des changements d'organisation que cela implique. Il s'ensuit que des travailleurs qui en fait souhaiteraient un emploi à temps partiel prendront un emploi à temps plein si l'occasion s'en présente, ou n'en trouveront pas,
- il y a relativement très peu d'emplois à temps partiel dans des professions hautement qualifiées, bien que des différences de situation puissent être constatées selon les États membres,
- comme il n'est pas rare qu'il s'agisse d'emplois à faible qualification, le niveau de rémunération horaire des travailleurs à temps partiel est souvent bas. Les travailleurs qui ont une certaine formation et qui choisissent un emploi à temps partiel reçoivent ainsi une rémunération inférieure à celle qu'ils seraient en droit d'espérer,
- les travailleurs à temps partiel sont encore trop souvent insuffisamment protégés sur le plan social, juridique (légal ou contractuel) et pratique, ce qui a une répercussion défavorable sur leurs rémunérations et peut conduire à donner des avantages abusifs en matière de coût à certains employeurs. En outre, cela ne rend pas le travail à temps partiel très attrayant,
- un assez grand nombre de travailleurs se trouvent dans une position assez faible sur le marché de l'emploi, du fait qu'il leur est impossible d'exercer un emploi à temps plein. Aussi, des mesures destinées à tenir davantage compte du souhait des individus telles qu'un aménagement des horaires de travail à temps plein et de l'organisation du travail, l'adaptation des horaires scolaires, le développement des équipements sociaux destinés à l'accueil des enfants, pourraient également permettre à certaines personnes d'occuper un emploi à temps plein plutôt qu'un emploi à temps partiel.

2.4. Les éléments ci-dessus montrent que la situation n'est pas très favorable en ce qui concerne une extension du travail à temps partiel. La position du travailleur à temps partiel sur le marché de l'emploi est encore trop faible. La création éventuelle de nouveaux postes de travail à temps partiel nécessite dès lors une amélioration de ladite position.

2.5. Étant donné le nombre de personnes qui occupent déjà actuellement un emploi à temps partiel (environ 10 % de la population active de la Communauté européenne), il est important qu'une telle amélioration ait lieu rapidement.

2.6. Si le travail à temps partiel était plus attrayant et juridiquement mieux protégé par des lois et des conventions collectives, la demande d'emplois à temps partiel pourrait augmenter et il conviendrait d'en tirer les conclusions en créant des emplois répondant à ces aspirations.

2.7. Dans de nombreuses entreprises, on se rend insuffisamment compte du désir de certains travailleurs de travailler à temps partiel et dans de nombreux secteurs, on n'est que peu disposé à organiser le travail à temps partiel. Ce n'est que dans les situations où le travail à temps partiel

présente d'indéniables avantages en matière de coûts et d'organisation qu'il est vraiment répandu.

2.8. Un développement important du travail à temps partiel poserait également des problèmes d'organisation qu'il faudrait résoudre.

3. Conclusions

En raison des observations faites ci-dessus en ce qui concerne la diversité de la situation dans les différents États membres, il est difficile d'énoncer des conclusions qui soient toujours valables pour l'ensemble du marché de l'emploi de la Communauté.

3.1. Le Comité rappelle qu'une politique de promotion du travail à temps partiel ne doit pas être considérée comme une alternative pour une politique de développement de l'emploi. Elle doit essentiellement être considérée comme une réponse aux souhaits de ceux qui cherchent un emploi à temps partiel. Conçue ainsi, une telle politique peut constituer un complément à la politique générale de l'emploi.

3.2. Le travail à temps partiel ne peut être considéré que comme l'un des moyens susceptibles de permettre une meilleure répartition de l'emploi disponible, et ne peut porter préjudice aux postes de travail à temps plein. La recherche de cette meilleure répartition n'est elle-même qu'un des éléments constitutifs d'une politique de l'emploi.

3.3. En outre, le travail à temps partiel peut constituer un moyen de répondre aux besoins de certains travailleurs qui souhaitent des temps de travail adaptés à leur façon de vivre. Enfin, il faut encore attirer l'attention dans ce contexte sur la possibilité offerte par le travail à temps partiel d'arriver à un changement des rôles, les deux conjoints exerçant un travail à temps partiel et partageant les tâches ménagères (il serait plus juste dans ce cas de parler d'une meilleure répartition des tâches).

3.4. On peut considérer que dans la situation actuelle du marché de l'emploi, le travail à temps partiel a des incidences favorables pour autant qu'il soit tenu compte des conditions suivantes.

3.4.1. Le travail à temps partiel doit résulter du libre choix des intéressés (travailleurs) et doit être exercé de telle sorte qu'il conduise à une amélioration des conditions de vie et de travail. Cette forme d'organisation du travail doit également répondre aux besoins et aux aspirations spécifiques de certains groupes de la population. Ceci concerne également les travailleurs indépendants, tels les agriculteurs qui ne tombent pas dans le champ d'application du présent avis.

3.4.2. L'introduction du travail à temps partiel peut entraîner une augmentation des coûts généraux et peut également alourdir les coûts unitaires de main-d'œuvre de l'entreprise en raison du plafonnement des cotisations de sécurité sociale, des obligations sociales dans l'entreprise, du calcul des charges fiscales et des frais de gestion incompressibles. Il faut éviter que cela n'entraîne des charges anormalement élevées pour les entreprises ou la collectivité.

té. Il ne doit pas non plus conduire à l'apparition d'une catégorie de travailleurs de statut subalterne et marginal jouissant de conditions d'emploi inférieures à la normale.

En outre, le développement des possibilités de travail à temps partiel doit conduire à un élargissement de la quantité de travail disponible (exprimée en heures de travail).

Enfin, dans la conjoncture présente, il faut absolument éviter que la création d'emplois à temps partiel se fasse au détriment des créations d'emplois à temps plein.

3.4.3. Le travail à temps partiel ne peut être détourné de ses objectifs et ne peut devenir un élément perturbateur du marché du travail (problème du travail noir), ni désorganiser le système de protection sociale.

3.4.4. Le travail à temps partiel ne peut être isolé des mesures portant sur l'amélioration, en profondeur, de la situation de l'emploi et des conditions de travail, ni constituer un frein pour l'adoption et l'application de ces mesures.

3.5. Dès lors que cette forme d'organisation du travail existe et constitue une des composantes du marché de l'emploi, il importe, quels que soient les motifs de l'exercice d'un travail à temps partiel, que celui-ci ne soit plus le fait d'une catégorie de travailleurs au statut subalterne et marginal, devant se satisfaire de conditions d'emploi inférieures à la normale. Ceci suppose que les travailleurs à temps partiel bénéficient d'une égalité de traitement et disposent, en principe, de façon proportionnelle, de droits analogues à ceux dont bénéficient les travailleurs à temps plein (protection sociale, conditions de travail, recrutement, rémunérations, congés).

3.6. Le phénomène du travail à temps partiel doit être considéré comme une réalité et la protection des travailleurs qui l'exercent doit être acceptée comme un principe. Enfin, il faut signaler que certains aspects de la problématique du travail à temps partiel ont un caractère permanent et relèvent au moins autant de problèmes de sociétés que de problèmes de l'emploi.

3.7. Enfin, en ce qui concerne le statut du travail à temps partiel et l'insertion des travailleurs dans la vie sociale de l'entreprise, référence pourrait être faite aux orientations envisagées au sein des services de l'Organisation internationale du travail, au sujet de l'élaboration éventuelle d'un instrument de l'Organisation internationale du travail qui énoncerait des principes directeurs internationaux visant à faciliter cette formule, de façon à répondre aux vœux des travailleurs et aux besoins de certains groupes, tout en permettant un usage plus rationnel des ressources en main-d'œuvre et en assurant des conditions d'emploi équitables aux travailleurs à temps partiel.

Selon les services de l'Organisation internationale du travail, cet instrument devrait comporter, en premier lieu, une brève définition de l'emploi à temps partiel qui insisterait sur le caractère régulier et volontaire du travail en question et sur sa durée limitée par rapport à la durée normale ou légale du travail et exclurait toute activité secondaire pour les travailleurs exerçant un emploi à temps complet ou à temps partiel.

L'instrument envisagé devrait prévoir:

- l'égalité du traitement pour les travailleurs à temps partiel du point de vue des conditions de rémunération, ainsi que des droits proportionnels en ce qui concerne la rémunération elle-même, le congé hebdomadaire et le congé annuel,
 - une protection complète du point de vue de la sécurité et de l'hygiène sur le lieu de travail et l'accès aux services sociaux de l'entreprise,
 - la non-discrimination contre les travailleurs à temps partiel pour ce qui a trait à l'affectation des emplois et des possibilités de formation et de promotion,
 - des mesures admettant les intéressés au bénéfice de la sécurité sociale,
 - la garantie de la sécurité de l'emploi, en particulier, la protection contre les congédiements injustifiés et contre les licenciements prioritaires en cas de réduction de la main-d'œuvre,
 - la liberté syndicale et l'admission au bénéfice des conventions collectives, ainsi que la participation aux systèmes de représentation des travailleurs et de consultation au niveau de l'entreprise avec accès aux procédures de revendication dans les mêmes conditions que les travailleurs à temps complet.
- 3.8. Dans la mesure où le travail partiel peut permettre de répondre aux aspirations et aux besoins de certaines catégories de la population, des mesures d'accompagnement doivent être prises afin de renforcer la position des travailleurs à temps partiel et notamment:
- suivre de très près les expériences dans les entreprises et dans la fonction publique, visant à introduire le travail à temps partiel à plus grande échelle,
 - accorder une attention particulière aux adaptations qui pourraient être nécessaires dans le domaine de la fiscalité et de la sécurité sociale,
 - faire bénéficier, proportionnellement, les travailleurs à temps partiel des dispositions prévues dans les conventions collectives et, si nécessaire, compléter ces dernières par des mesures spécifiques adaptées à la situation particulière de ces travailleurs,
 - recours aux services publics de l'emploi, tant au niveau central que régional pour favoriser la transparence du marché du travail à temps partiel et signaler les éventuelles difficultés d'organisation,

- charger les services publics de l'emploi d'exercer un contrôle efficace sur ce type de travail,
- des mesures d'accompagnement dans le domaine des équipements sociaux (crèches, garderies, centres de réadaptation, etc.) sont souhaitables.

3.9. En ce qui concerne les dispositions de sécurité sociale applicables au travail à temps partiel, le Comité invite la Commission à étudier de manière approfondie le problème des relations entre les prestations et les cotisations et celui de la fixation d'un seuil minimum de durée du travail en dessous duquel il n'y aurait ni prestation, ni cotisation. En toute hypothèse, le Comité estime que les

travailleurs à temps partiel ne doivent pas occuper une place à part.

3.10. Dans la mesure où il existe dans les États membres des systèmes de salaire minimal légal ou contractuel, les travailleurs à temps partiel doivent recevoir au moins la fraction de ce salaire minimal correspondant au nombre d'heures de travail effectuées.

3.11. Les travailleurs à temps partiel doivent tomber sous le coup des conventions collectives, lesquelles, comme il a déjà été dit, doivent contenir des dispositions relatives au travail à temps partiel.

Fait à Bruxelles, le 1^{er} juin 1978.

Le président
du Comité économique et social
Basil de FERRANTI

ANNEXE

à l'avis du Comité économique et social

Les textes suivants de l'avis de la section ont été modifiés ou supprimés à la suite d'amendements acceptés au cours des débats:

Page 1, premier considérant

«considérant que le travail à temps partiel occupe dans des proportions variables selon les États membres, une part non négligeable du marché de l'emploi et que cette part a tendance à augmenter.»

Résultat du vote:

modifié à l'unanimité.

Page 1, quatrième considérant

«considérant que le travail à temps partiel peut également, associé à d'autres mesures, et pour autant que diverses conditions soient respectées, tant pour éviter que le travail à temps partiel soit considéré comme une activité marginale et de second ordre que pour empêcher des conséquences néfastes pour le marché du travail et pour les systèmes de protection sociale apporter une contribution positive dans le domaine de l'emploi».

Résultat du vote:

modifié à l'unanimité.

Page 4 — points 1.3 et 1.3.1

«1.3. Les motivations du travail à temps partiel.

1.3.1. Les motivations du travail à temps partiel sont multiples et leur importance et leur nature peuvent varier en fonction de facteurs tels que la situation économique et de l'emploi, la position familiale des personnes concernées ou la façon dont cette forme d'organisation du travail est réglementée. En outre, ces motivations varient également selon qu'on apprécie le travail à temps partiel par rapport à une situation de non-emploi ou par rapport à une situation d'emploi à temps plein».

Résultat du vote:

modifié à l'unanimité.

Pages 4 et 5 – point 1.3.2

1.3.2. Parmi les principales motivations, on peut citer, à titre d'exemple:

- les possibilités limitées du marché de l'emploi,
- les raisons familiales,
- les préférences personnelles fondées sur le désir de consacrer plus de temps à la vie non professionnelle,
- le désir d'augmenter les revenus du ménage ou d'en répartir différemment les tâches,
- la recherche de l'émancipation des hommes et des femmes,
- l'amélioration des conditions de travail, notamment dans le cas de certaines catégories de travailleurs (handicapés, personnes âgées, etc.),
- les caractéristiques propres à certains types d'activités ou secteurs (agriculture, secteur public, services),
- la souplesse accrue dans l'organisation du travail,
- parfois, l'aménagement d'une transition vers un emploi à temps plein.

Résultat du vote:

supprimé par 27 voix contre 20 et 4 abstentions.

Page 7 – premier tiret première phrase

«les catégories de personnes pouvant être intéressées par un travail à temps partiel sont très diversifiées.»

Résultat du vote:

modifié par 32 voix contre 4 et 15 abstentions.

Page 9 – point 2.6.

«2.6. Si l'on parvient à améliorer la position juridique, par la voie légale ou contractuelle, et l'attrait du travail à temps partiel, il se trouvera probablement, d'une part, plus de travailleurs à temps plein et, d'autre part, des personnes qui ne travaillent pas pour souhaiter passer au travail à temps partiel et le nombre de demandeurs augmentera. Si l'on veut répondre à cet accroissement de la demande, il sera nécessaire de prévoir un développement en conséquence du nombre d'emplois à temps partiel.»

Résultat du vote:

modifié à l'unanimité et 1 abstention.

Page 9 – point 2.7, première phrase

«2.7. Le fait de mettre expressément en discussion le travail à temps partiel constitue déjà un progrès appréciable, car dans de nombreuses entreprises on se rend insuffisamment compte du désir de certains travailleurs de travailler à temps partiel et dans de nombreux secteurs, on n'est que peu disposé à organiser le travail à temps partiel.»

Résultat du vote:

modifié à l'unanimité et 5 abstentions.

Page 9 – point 2.8

«2.8. Un développement important du travail à temps partiel posera également des problèmes d'organisation qu'il faudra résoudre.»

Résultat du vote:

modifié à l'unanimité.

Page 13 – point 3.8

«3.8. Dans la mesure où le travail à temps partiel constitue un facteur positif pour le marché du travail qui, comme tel, mérite d'être encouragé, des mesures d'incitation et d'accompagnement, provisoires ou permanentes, légales ou conventionnelles, doivent être prises, tant en faveur des employeurs que des travailleurs. Ces mesures doivent viser à renforcer la position des travailleurs à temps partiel et à prévenir une augmentation excessive des coûts conduisant à des problèmes.»

Résultat du vote:

modifié à l'unanimité.

Page 14 – premier et deuxième tirets

«— mise en œuvre d'expériences dans les entreprises et dans la fonction publique visant à introduire le travail à temps partiel à plus grande échelle, et, le cas échéant, à financer les charges supplémentaires résultant du recrutement de travailleurs à temps partiel,

— inciter à procéder à des adaptations dans les domaines de la fiscalité ou de la sécurité sociale tant du point de vue des travailleurs que des employeurs,».

Résultat du vote:

modifié à l'unanimité.
