Travail à temps partiel: accord-cadre conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES

1997/0221(COS) - 23/07/1997 - Document de base non législatif

OBJECTIF : mise en oeuvre, par le biais d'une directive communautaire, de l'accord-cadre portant sur le travail à temps partiel conclu le 06.06.1997 entre les partenaires sociaux (UNICE, CEEP, CES), conformément à l'article 4, par.2 de l'Accord sur la politique sociale. CONTENU : L'accord-cadre poursuit un double objectif : -assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et améliorer la qualité du travail à temps partiel, -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. L'accord-cadre établit le principe selon lequel, en ce qui concerne les 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 (principe de non-discrimination). Les modalités d'application de ce principe seront définies par les Etats membres et/ou les partenaires sociaux conformément aux dispositions du droit communautaire et des législations, conventions collectives et pratiques nationales. L'accord s'applique aux travailleurs à temps partiel qui ont une relation de travail définie dans les Etats membres. Lorsque des raisons objectives le justifient, les Etats membres et/ou les partenaires sociaux peuvent subordonner l'accès à des conditions d'emploi particulières à une période d'ancienneté, une durée de travail ou des conditions de salaire. Il peuvent également exclure totalement ou partiellement des dispositions de l'accord, les travailleurs à temps partiel qui travaillent sur une base occasionnelle. Ces critères d'accès et d'exclusion au travail à temps partiel devront être revus périodiquement, compte tenu du principe de non-discrimination. En vertu de l'accord-cadre, le refus d'un travailleur d'être transféré d'un temps plein à un 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 à des licenciements pour d'autres raisons telles que celles qui peuvent résulter des nécessités du fonctionnement de l'établissement considéré). Autant que possible, les employeurs devraient prendre en considération les demandes de transfert des travailleurs à temps plein vers un temps partiel (et vice versa), y compris pour les postes qualifiés et de direction. Des mesures devraient également être prises en vue de permettre aux travailleurs à temps partiel de bénéficier de formations professionnelles. La directive prévoit une clause de "non-régression" standard qui concerne les Etats membres ayant, au moment de l'adoption de la directive, un niveau de protection plus élevé que celui garanti par l'accord-cadre. Elle comporte également une clause de non discrimination fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion ou l'orientation sexuelle, ainsi qu'une clause imposant aux Etats membres l'obligation de prévoir des sanctions effectives en cas de non application.