Informations de base

1997/0221(COS) COS - Procédure sur un document stratégique (historique)	Procédure terminée
Travail à temps partiel: accord-cadre conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES **Subject** 4.15.03 Aménagement du temps de travail, horaires	

Acteurs principaux

Parlement européen

Commission pour avis	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
FEMM Droits de la femme	VAN DIJK Nel B.M. (V)	24/07/1997

Conseil de l'Union européenne

Formation du Conseil	Réunions	Date
Affaires sociales	1930	1996-06-03
Affaires sociales	1892	1995-12-05
Affaires sociales	2060	1997-12-15
Affaires sociales	2030	1997-10-07

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
05/12/1995	Débat au Conseil		
03/06/1996	Débat au Conseil		
23/07/1997	Publication du document de base non-législatif	COM(1997)0392	Résumé
07/10/1997	Débat au Conseil		
24/10/1997	Annonce en plénière de la saisine de la commission		
04/11/1997	Vote en commission		Résumé
04/11/1997	Dépôt du rapport de la commission	A4-0352/1997	
18/11/1997	Débat en plénière		
19/11/1997	Fin de la procédure au Parlement		
08/12/1997	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques	
Référence de la procédure	1997/0221(COS)
Type de procédure	COS - Procédure sur un document stratégique (historique)
Sous-type de procédure	Document stratégique de la Commission
Base juridique	Règlement du Parlement EP 148
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	EMPL/4/09223

Portail de documentation

Parlement Européen

Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Rapport déposé de la commission, lecture unique		A4-0352/1997 JO C 371 08.12.1997, p. 0004	04/11/1997	
Texte adopté du Parlement, lecture unique		T4-0550/1997 JO C 371 08.12.1997, p. 0045-0060	19/11/1997	Résumé

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Document de base non législatif	COM(1997)0392	23/07/1997	Résumé

Autres Institutions et organes

Institution/organe	Type de document	Référence	Date	Résumé
EU	Acte législatif de mise en oeuvre	31997L0081 JO L 014 20.01.1998, p. 0009	15/12/1997	Résumé
CofR	Comité des régions: avis	CDR0389/1997 JO C 180 11.06.1998, p. 0072	12/03/1998	

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

1997/0221(COS) - 19/11/1997 - Texte adopté du Parlement, lecture unique

En adoptant le rapport de Mme Karin JÖNS (PSE, D), le Parlement européen se félicite que l'accord-cadre sur le travail à temps partiel énonce le principe de non-discrimination des travailleurs à temps partiel. Mais il critique le fait que ces accords se limitent au temps partiel sans englober toutes les formes de travail atypique et exclut toutes les questions relatives à la sécurité sociale, questions qui requièrent l'adoption de dispositions législatives urgentes appropriées. Il déplore en particulier que l'accord reste, sur bien des points, en-deçà de la convention de l'OIT de 1994 sur le temps partiel. Il déplore surtout que les Etats membres et/ou les partenaires sociaux puissent déroger au principe de non-discrimination en ce qui concerne les travailleurs à temps partiel travaillant sur une base occasionnelle ou la subordination de l'accès à certaines conditions d'emploi à une période d'ancienneté, à une durée de travail ou à des conditions de salaire. Pour le Parlement, il s'agit de faire en sorte que les travailleurs à temps partiel qui travaillent sur une base occasionnelle au sens de l'accord-cadre soient ceux qui sont en possession de contrats de travail de courte durée, temporaires et non reconductibles. Il demande à la Commission de présenter une directive qui porte sur toutes les formes de relations de travail atypique et que soit assurée une juste protection sociale à quiconque exerce une activité professionnelle. Le Parlement estime, par ailleurs, que les dispositions de cet accord ne répondent pas toujours à l'objectif poursuivi dès lors qu'il n'élimine pas toutes les discriminations à l'encontre des

travailleurs à temps partiel et ne contribue dès lors pas à rendre ce type de travail plus attrayant. Il demande que, lors de futures négociations en matière de dialogue social, les femmes bénéficient d'une représentation significative au sein des délégations des interlocuteurs sociaux. Il réclame un rapport annuel désignant les groupes de travailleurs qui font toujours l'objet d'une discrimination et expliquant pourquoi une dérogation au principe de non-discrimination est jugée à leur égard. Le rapport doit également indiquer où des progrès ont été réalisés en matière de non-discrimination. Enfin, sur le plan de la procédure stricto sensu liée aux articles 3 et 4 de la politique sociale, le Parlement estime qu'il devrait pouvoir bénéficier, comme dans d'autres matières, d'un droit de codécision et demande à nouveau la conclusion d'un accord interinstitutionnel sur la mise en oeuvre de la politique sociale au niveau communautaire.

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.

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

1997/0221(COS) - 15/12/1997 - Acte législatif de mise en oeuvre

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. MESURE DE LA COMMUNAUTE : Directive 97/81/CE du Conseil concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu entre l'UNICE, le CEEP et la CES. CONTENU : L'accord-cadre poursuit un double objectif : 1) assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et améliorer la qualité du travail à temps partiel, 2) 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 un contrat ou 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. ENTREE EN VIGUEUR : la directive entre en vigueur le 20.01.1998. DATE DE TRANSPOSITION DANS LES ETATS MEMBRES : 20.01.2000. Si les Etats membres ont des difficultés particulières dans l'application de la directive ou s'ils se conforment via convention collective, ils disposent d'une année supplémentairepour se conformer au texte de la directive.