

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 75 (1983)
Heft: 10-11

Artikel: Le travail à temps partiel : pas seulement précaire
Autor: Jaggi, Yvette
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386166>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 10.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Le travail à temps partiel

Pas seulement précaire

Par Yvette Jaggi

Longtemps envisagé avec méfiance par la gauche politique et surtout syndicale, le travail à temps partiel (TTP) ne passe désormais plus aux yeux de tous pour une forme particulièrement précaire de l'organisation du travail. Beaucoup reconnaissent déjà le TTP pour ce qu'il est essentiellement, sinon dans la pratique: un instrument important de la politique du temps de travail. A condition bien sûr qu'il y ait une telle politique, et qu'elle tienne compte des besoins et aspirations des travailleurs. De belles (dures) luttes en perspective, avec une complice qui compte: la pression des nécessités, des circonstances conjoncturelles. Si la crise et le chômage doivent nous donner une chance, c'est bien celle d'aborder enfin dans son ensemble la question de la durée du travail.

Le luxe et l'indignité...

A relire les études consacrées au TTP dans le courant des années soixante⁽¹⁾, on comprend bien qu'il s'agit là à la fois d'un luxe et d'une indignité, selon les cas: distraction pour les femmes mariées qui s'ennuient à la maison, regrettable nécessité pour certaines mères de famille à budget réduit, possibilité de gain d'appoint pour les bénéficiaires de prestations sociales (handicapés) ou de bourses insuffisantes (étudiants). Bref, une forme d'esclavage ou de compensation pour des salariés marginaux, difficilement défendables en raison de leur individualisme, de leur formation incomplète, de leurs aptitudes souvent moindres. C'est ainsi que se bouclent les cercles vicieux: des circonstances difficiles, d'autres combats prioritaires, des conditions sociales qui s'aggravent encore, rendant les circonstances encore plus difficiles, etc. Il ne faut pas chercher ailleurs, sinon dans la commodité patronale, les raisons de *l'image de précarité et de désespérance donnée par le TTP*, ou plus précisément par la condition de celles et ceux «qui souhaitent ou doivent exercer une activité professionnelle rémunérée sans vouloir ni pouvoir le faire à temps plein»⁽²⁾.

Bien entendu, le fait que les travailleurs à temps partiel soient au moins trois fois sur quatre des travailleuses ne contribue pas à donner à leurs problèmes un caractère de priorité évidente. Sur ce point, le féminisme même le plus modéré interdit de se faire la moindre illusion, sur les syndicats comme sur les employeurs, sur le législateur comme sur les autorités.

Dans ces conditions, il paraît quasiment miraculeux que certaines conventions collectives pensent à régler le cas des travailleurs à temps partiel, et qu'à défaut le Code des obligations (art. 319 ss.) soit applicable par analogie, pour les questions de prestations sociales, vacances, congés-maladie payés, etc. Il n'empêche que la situation de celles et ceux qui ne peuvent ou ne veulent accepter un emploi à temps plein demeure relativement précaire sur le marché du travail. Même si les employeurs connaissent bien les avantages du TTP (moins d'absences pendant les heures de travail, appoint pour les heures ou périodes de pointe, exécution des tâches les plus monotones, etc.), ils n'offrent en général qu'un emploi à temps partiel pour deux à trois demandes. Dès lors, les rapports de forces sont clairs, et celui qui «décroche» un poste à horaire réduit cherche à le garder aussi longtemps qu'il en a besoin.

...mais aussi des aspirations nouvelles

Car c'est bien la nécessité, c'est-à-dire l'impossibilité de faire autrement, qui pousse la très grande majorité des quelque 300 000 personnes (au moins) exerçant à temps partiel une activité professionnelle rémunérée dans notre pays. Mais les catégories précitées – femmes mariées, handicapés, étudiants – qui représentent toujours la plus forte demande d'emplois à temps partiel, connaissent aussi d'autres motivations, d'ordre qualitatif: le fait de «travailler» hors de son domicile, et de recevoir pour cela un salaire, répond aussi à une volonté d'indépendance financière au moins partielle (vis-à-vis du mari, des parents notamment) et d'autonomie personnelle (handicapés).

De plus en plus, cette aspiration à l'autonomie prend une autre dimension, celle de la volonté de se dégager des schémas traditionnels de l'organisation personnelle et familiale, tels que les restituent les budgets-temps par exemple ⁽³⁾. D'ailleurs, la mise en pratique du principe de *l'égalité des droits entre hommes et femmes*, inscrit depuis plus de deux ans dans la Constitution fédérale au terme d'un long processus de réflexion-maturation, *implique de fait une extension du TTP, par l'un et/ou l'autre des conjoints*. La redistribution des rôles est encore plus ouvertement recherchée par l'initiative populaire pour une protection efficace de la maternité, avec l'institution d'un congé parental de neuf mois après la naissance de l'enfant. Pour les partenaires les plus avancés – et les plus chanceux, du point de vue professionnel – le partage de l'emploi (job sharing) offre la possibilité de participer à part égale au travail et le cas échéant au ménage: cette formule ne convient évidemment pas à toutes les activités professionnelles, mais pourrait s'étendre en dehors de l'enseignement et du secrétariat où elle est présentement pratiquée ici et là ⁽⁴⁾.

Enfin, on ne saurait passer sous silence une forme d'essai, bien involontaire évidemment, de travail à temps partiel: celui fait par les chômeurs partiels. Sur le plan de la qualité de la vie, plus précisément de la

répartition du temps entre le travail et les loisirs, et entre ces derniers et les travaux ménagers, l'expérience du chômage partiel est souvent ressentie positivement. Les enquêtes l'ont en tout cas révélé, tout comme certaines réticences manifestées lors du retour à l'horaire plein. Le supplément de temps libre temporairement mis à disposition a permis de faire l'apprentissage d'un autre mode de vie, notamment de vie familiale, qui a contribué à plus d'un revirement d'idée à propos du TTP.

Au total, l'éventail des notions en matière de TTP semble désormais plus ouvert qu'il ne l'a jamais été. Cela va de la vision traditionnelle de l'occupation-consolation-pour-dame-ayant-élévé-ses-enfants à l'espoir d'une organisation moins inégalitaire de la vie familiale et conjugale. La relative décrispation que traduit cette diversité d'opinions et d'état d'esprit offre une occasion d'innover, que le législateur serait bien inspiré de saisir.

L'occasion – nécessité

A dire vrai, cette occasion va devenir – si nous n'en sommes pas déjà là – une obligation: la crise se prolongeant bien au-delà d'un cycle récessif, les plus aveugles, les moins visionnaires, devront eux-mêmes reconnaître qu'elle est de nature structurelle, et non pas «simplement» conjoncturelle. En d'autres termes, le problème ne sera désormais plus celui de produire et de vendre, mais bien celui de répartir: le volume de travail à effectuer par l'homme n'augmentant plus en proportion du nombre de demandeurs d'emplois, il faudra répartir ce travail entre davantage de travailleurs, lesquels en auront donc chacun moins à accomplir.

Dans cette perspective, il s'impose de concevoir une véritable politique de la durée du travail, en vue d'obtenir une réduction générale par la combinaison des quatre variables suivantes: nombre d'heures hebdomadaires (et donc quotidiennes) de travail, durée des congés payés en une année (vacances), âge (variable) et introduction (progressive) de la retraite, proportion du travail accompli par des actifs à temps partiel, selon des horaires adaptés aux possibilités et aspirations des personnes concernées.

A lui seul, *le TTP ne saurait constituer LA solution au problème du sous-emploi durable; en revanche, utilisé et encouragé comme un instrument de la politique de la durée du travail, il peut apporter une contribution décisive à la résorption du chômage structurel* qui frappe tous les pays industrialisés, Suisse comprise. Cette contribution ne se mesurera généralement pas en nombre d'emplois créés, mais en termes de répartition plus large du travail à effectuer. Concrètement: on évalue à 5% l'augmentation de la main-d'œuvre occupée par suite d'une diminution générale de 10% de la durée du travail; et on sait que quatre salariés réduisant leur horaire à 80% laissent assez de travail pour un cinquième salarié, qui serait également disposé à faire la semaine de quatre jours. Et cela par roulement, donc sans les fameux frais de création de postes, toujours

évoqués par les employeurs comme obstacles insurmontables à l'encouragement du TTP.

Les conditions-cadre et les problèmes généraux

Motivation anti-chômage ou pas, personne ne peut contester le but visé par un tel encouragement: *permettre à ceux qui peuvent ou souhaitent réduire leur horaire, comme à ceux qui cherchent un emploi à temps partiel, de trouver une solution correspondant à leurs besoins*. Toute la question est évidemment celle du paiement proportionné au temps de travail: qui peut se permettre une réduction de salaire, respectivement un salaire incomplet? Réponse première: personne. Réponse secondaire: ceux qui disposent de revenus qui dépasseraient encore, après la réduction envisagée, d'au moins 20% le montant total de leurs frais fixes et autres dépenses prioritaires (alimentation, énergie domestique, etc.). En réalité, nombre de travailleurs s'affirment disposés à accepter une diminution de leur salaire⁵.

Les esprits restent profondément divisés: pas de réduction de salaire pro rata temporis, disent les syndicats, qui donnent à juste titre la priorité à la diminution générale du temps de travail, sans effet sur la rémunération; d'accord pour une réduction de revenu si c'est le prix d'une meilleure vie et d'une organisation plus solidaire du travail, disent d'autres⁶. Personnellement, je persiste à penser qu'il faut encourager le travail à temps partiel, envisagé comme une possibilité de faire rentrer dans le circuit économique ceux – et surtout celles – qui s'en tiennent volontairement ou non à l'écart. Rien n'interdit par ailleurs à ceux – moins souvent celles – qui ont un emploi de leur faire de la place, s'ils l'estiment compatibles avec leurs besoins et plus conformes à l'aménagement de leurs budget-temps.

Bien entendu, le TTP n'a rien à voir avec une forme institutionnalisée de la sous-enchère. En matière de condition d'engagement et de travail, comme de prestations sociales, l'actif à temps partiel ne doit subir aucune discrimination par rapport à son collègue travaillant à plein temps. A cet égard, la fonction publique doit donner l'exemple, et en premier lieu la Confédération, qui continue à refuser le statut de fonctionnaire à toute personne n'effectuant pas (ou plus) un horaire complet; certes, la situation d'employé présente désormais une certaine sécurité juridique, mais elle comporte toujours divers inconvénients, comme par hasard particulièrement désavantageux pour les femmes (délais de résiliation, paiement du salaire en cas de maladie ou accouchement, etc.)⁷.

Et même si elles sont soumises à des conditions et reçoivent des prestations analogues, les personnes travaillant à temps partiel ont peu de perspectives d'avancement. Elles le savent, et acceptent sans doute cette inégalité des chances pour contrepartie d'un horaire de travail aménagé selon leurs possibilités et besoins. Et si elles ne trouvent le TTP qui leur convient, elles s'avèrent prêtes à accepter des conditions sensiblement

moins bonnes, – celles des entreprises de travail temporaire, qui prolifèrent partout sans surveillance officielle. Le TTP, c'est la version «domestiquée», et le travail intérimaire, c'est la version sauvage de la réponse à la même demande, celle de postes à horaires réduits (sur la semaine, le mois ou l'année).

On le voit bien: la question, toujours controversée, du TTP doit être envisagée par rapport à l'ensemble du problème de la durée du temps de travail. Ainsi posée, elle peut recevoir une réponse satisfaisante pour celles et ceux dont les préoccupations et les aspirations nous touchent le plus: les personnes cherchant ou exerçant une activité professionnelle à temps partiel, et les organisations de travailleurs.

Notes

- ¹ V. p. ex. Maria-Imma Cornaz: *L'emploi à temps partiel* (Bâle, USC, 1967), qui restitue assez bien les idées reçues à l'époque, et pas toutes dépassées aujourd'hui d'ailleurs.
- ² Ne correspond pas à la définition officielle du TTP (telle qu'inscrite p. ex. dans la brochure «*Travail à temps partiel*» éditée en 1980 par l'OFIAMT), mais à la description usuelle des «circonstances» du TTP.
- ³ V. p. ex. «*Emploi du temps en Suisse*». Rapport N° 1 de l'enquête sur les ménages de la SET 1979/1980 (Berne, Office fédéral de la statistique 1981).
- ⁴ Même si l'avenir du «Job-sharing» au sens strict de partage à 50-50 semble incertain, le partage de l'emploi au sens large demeure une formule très intéressante et digne d'expérimentation. Voir en particulier: Helmut Heymann/Lothar Seiwert (Hrsg.): *Job Sharing – Flexible Arbeitszeit durch Arbeitsplatzteilung* (Grafenau/Stuttgart/Zürich-Verlag Industrielle Organisation, 1982).
- ⁵ Cf. Dieter Mertens: *Befragungen von Arbeitnehmern über Formen der Arbeitszeitverkürzung*, in: Ed. T. Kusch u. F. Vilmar: *Arbeitszeitverkürzung, ein Weg zur Vollbeschäftigung?* (Köln, Westdeutscher Verlag, 1983), p. 213.
- ⁶ Les deux points de vue ont été exposés respectivement par Ruth Dreifuss, secrétaire de l'USS, et par Ruedi Strahm, secrétaire central du PSS, lors de la Conférence centrale des Femmes socialistes, tenue les 25/26 juin 1983 à Soleure. *Manuscrits* disponibles au: Secrétariat PSS, Case postale 4084, 3001 Berne. Cf. aussi VPOD: *Plus de temps libre pour vivre mieux* (Zurich, 1982), particulièrement p. 68 ss.
- ⁷ Dans sa réponse à la motion Jaggi du 16 mars 1983 concernant le travail à temps partiel et le statut de fonctionnaire, le Conseil fédéral assure que le statut d'employé offre presque la même sécurité que celui de fonctionnaire. Il reconnaît ainsi qu'il y a discrimination.