

DIXIÈME RÉUNION DU GROUPE DE TRAVAIL TRIPARTITE DU MEN

(14 - 18 SEPTEMBRE 2026)

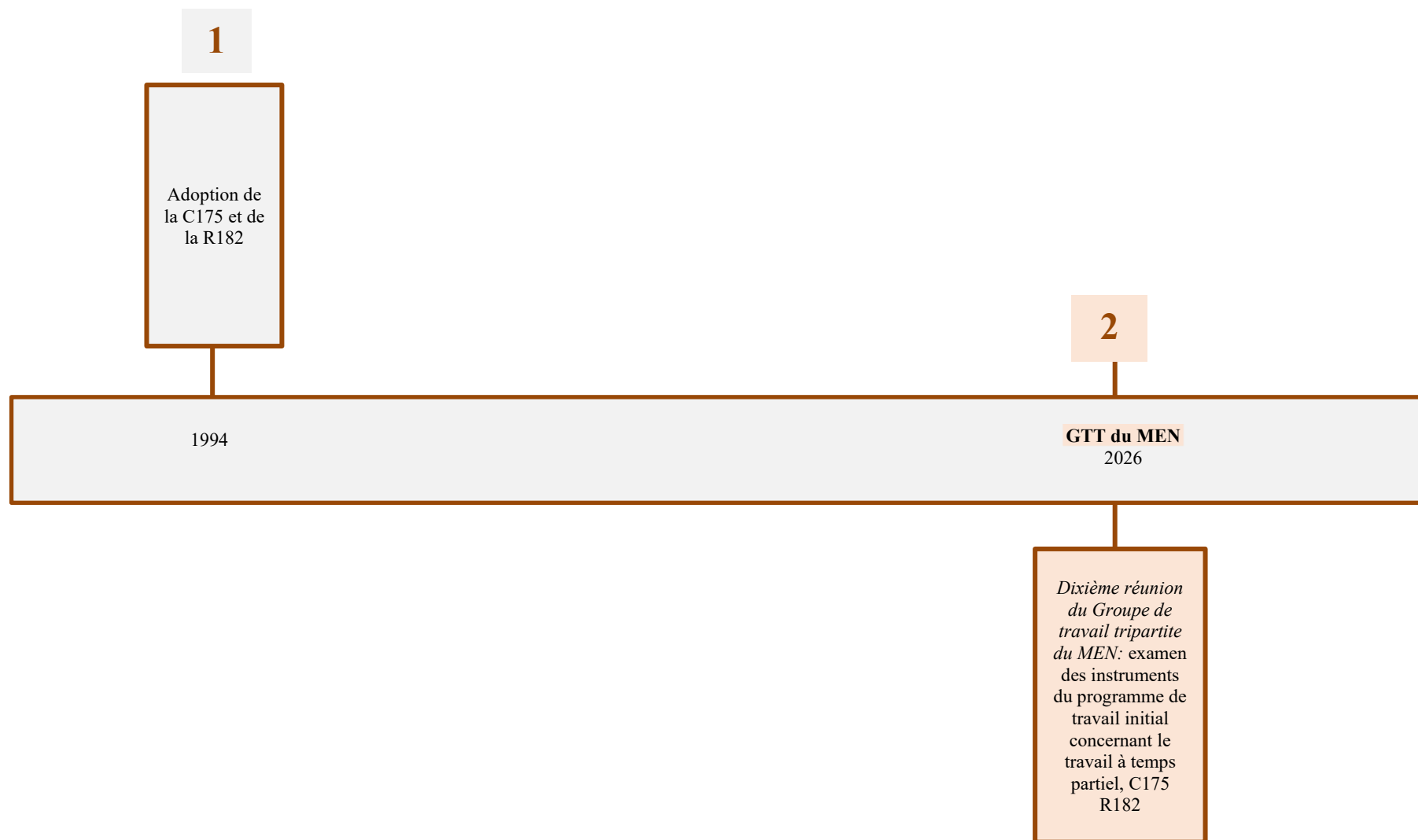
EXAMEN DES INSTRUMENTS CONCERNANT LE TEMPS DE TRAVAIL

Note technique 1.5: Travail à temps partiel

- Deux instruments du programme de travail initial concernent le travail à temps partiel: la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, et la recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994.
- *Statut actuel de ces instruments:* la convention n° 175 et la recommandation n° 182 sont considérées comme étant à jour (jamais examinées).
- *Mesures possibles soumises pour examen:* classification de la convention n° 175 et de la recommandation n° 182; recensement de toute lacune dans la couverture; et mesures de suivi connexes qu'il convient de prendre.

14 août 2026

Activité normative de l'OIT relative au travail à temps partiel Repères chronologiques



Approche normative de l'OIT du travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est un aménagement du temps de travail dans lequel «la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable»¹. La définition de la durée moyenne de la semaine de travail à plein temps variant d'un pays à l'autre, à des fins de comparaison statistique, le travail à temps partiel est souvent défini comme le travail rémunéré sur la base de semaines de travail de moins de 35 heures².

Si les travailleurs à temps partiel entraînent dans le champ d'application des normes internationales du travail en vigueur, il n'en demeurerait pas moins que les instruments n'avaient pas été spécialement libellés pour tenir compte de la protection et de la promotion du travail à temps partiel, et le champ couvert demeurerait limité³. Certains instruments de l'OIT traitent d'aspects spécifiques du travail à temps partiel et de certaines catégories de travailleurs, notamment les instruments relatifs à la sécurité sociale⁴, aux travailleurs ayant des responsabilités familiales⁵, aux travailleurs âgés⁶, personnes handicapées⁷, et le personnel infirmier⁸. Les travailleurs à temps partiel sont également couverts par des instruments d'application générale, à savoir la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949; la convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951; la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; et la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

En 1994, alors que le travail à temps partiel était déjà plus répandu dans beaucoup de pays⁹, les premiers instruments portant de manière exhaustive sur la situation des travailleurs à temps partiel ont été adoptés: la **convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994** et la **recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994**.

¹ Article 1, convention n° 175.

² BIT: *Étude d'ensemble: [Garantir un temps de travail décent pour l'avenir](#)*, Rapport III (Partie B), CIT, 107^e session, 2018, paragr. 552.

³ BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 565.

⁴ Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, articles 5(4)(f), 10(3) et 25(1), et la recommandation (n° 176) qui l'accompagne, paragr. 12 et 22.

⁵ Recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, paragr. 21.

⁶ Recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980, paragr. 14(d), 23 et 30(2)(b).

⁷ Recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, paragr. 11(k).

⁸ Recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977, paragr. 57 et 58.

⁹ Dans les années quatre-vingt-dix, des signes indiquaient que les modalités d'emploi à temps partiel se généralisaient, en particulier dans des pays industrialisés à économie de marché. Si les gouvernements estimaient que cela réduisait le chômage et les employeurs reconnaissaient la souplesse et la faculté d'adaptation aux besoins opérationnels qu'il offrait aux entreprises, les organisations de travailleurs ont exprimé leurs préoccupations quant à la création de deux catégories de travailleurs appelés respectivement «réguliers» et «périphériques». De nombreux travailleurs acceptaient un emploi à temps partiel parce qu'ils n'en trouvaient pas à plein temps ou parce que leurs responsabilités familiales ne leur laissaient pas le temps de travailler davantage. BIT: *Rapport V(1)*, 1993, pp. 1, 2, 76; *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 562.

Adoption des instruments sur le travail à temps partiel

1994: la CIT adopte la convention n° 175 et la recommandation n° 182

La convention n° 175 et la recommandation n° 182 qui l'accompagne visent à garantir l'égalité de traitement entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein en promouvant 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 similaires¹⁰. Ces normes visent à faciliter l'accès à un travail à temps partiel productif et librement choisi, à améliorer les conditions et la qualité du travail à temps partiel, et à garantir explicitement ou étendre les droits du travail et de l'emploi aux travailleurs à temps partiel¹¹.

Voir: [Convention n° 175](#) et [Recommandation n° 182](#)

Analyse de la convention n° 175 et de la recommandation n° 182

Le tableau ci-après présente une analyse disposition par disposition des dispositions de fond de la convention n° 175 et de la recommandation n° 182, au regard des normes internationales du travail d'application générale.

ANALYSE DES DISPOSITIONS DE FOND DE LA CONVENTION N° 175 ET DE LA RECOMMANDATION N° 182	
Article 1 de la C175 Paragr. 2 de la R182	• <i>Objectif</i>: définit «travailleur à temps partiel» comme étant un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable; et «travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable» se réfère à un travailleur à plein temps, ayant le même type de relation d'emploi, effectuant le même type de travail et employé dans le même établissement ou dans la même branche d'activité, que le travailleur à temps partiel visé. Cela n'inclut pas les travailleurs à plein temps en chômage partiel¹². • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: aucune disposition similaire. • <i>Pertinence actuelle</i>: beaucoup de pays définissent le travail à temps partiel sur la base d'un emploi à plein temps dans des conditions comparables, en faisant référence au «travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable». Certaines définitions indiquent que le nombre d'heures de travail à temps partiel est inférieur à celui d'un horaire à plein temps; le nombre précis d'heures travaillées par jour/semaine; ou les pourcentages d'heures travaillées par jour/semaine¹³.
Articles 2-3 de la C175	• <i>Objectif</i>: s'applique à tous les travailleurs à temps partiel. ○ <i>C175</i>: permet l'exclusion de certains travailleurs ou établissements après consultation tripartite, lorsque l'application soulève des problèmes particuliers d'une importance non négligeable. Les rapports présentés au titre de l'article 22 doivent mentionner les exclusions et les raisons qui les

¹⁰ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr.568.

¹¹ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 573 et 654.

¹² Lors des travaux préparatoires, il a été précisé que les instruments proposés ne devaient pas couvrir d'autres catégories de travail particulier ou atypique, comme le travail temporaire, occasionnel ou saisonnier, ni des travailleurs engagés dans des relations de travail temporaire, saisonnier ou occasionnel, sauf s'ils effectuent moins d'heures que leurs collègues à plein temps. BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 585.

¹³ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 577 à 581.

Paragr. 1 & 3 de la R182	motivent. N'affecte pas les dispositions plus favorables prévues par d'autres conventions. ○ <i>R182</i>: dispositions à considérer conjointement avec celles de la C175. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: aucun autre instrument ne s'applique spécifiquement aux travailleurs à temps partiel. • <i>Pertinence actuelle</i>: la législation nationale peut exclure certaines catégories de travailleurs des dispositions relatives au travail à temps partiel pour diverses raisons. Les employés du secteur public, les forces de police et les forces armées peuvent être soumis à des réglementations différentes, et des exclusions s'appliquent également aux travailleurs saisonniers, occasionnels, de direction ou ayant des revenus élevés. Certaines juridictions énumèrent les catégories de travailleurs exclus, et les différents niveaux de protection. Des efforts sont en cours pour étendre la couverture légale aux travailleurs à temps partiel précédemment exclus¹⁴.
Paragr. 4, 5 & 22 de la R182	• <i>Objectif</i>: les employeurs devraient consulter les représentants des travailleurs en ce qui concerne l'introduction ou l'extension du travail à temps partiel, les règles et procédures, ainsi que les mesures de protection et de promotion. Les travailleurs doivent être informés des conditions d'emploi spécifiques; les informations relatives aux mesures de protection et aux dispositions pratiques devraient être diffusées. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: aucune disposition similaire dans d'autres instruments portant spécifiquement sur le travail à temps partiel. • <i>Pertinence actuelle</i>: encourage la consultation des représentants des travailleurs et contribue à garantir que les travailleurs reçoivent des informations sur leurs droits.
Article 4 de la C175	• <i>Objectif</i>: les travailleurs à temps partiel doivent bénéficier de la même protection que les travailleurs à temps plein 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; la discrimination dans l'emploi et la profession. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: les conventions fondamentales s'appliquent à tous les travailleurs, quelle que soit la durée du travail – la C87 et la C98 sur la liberté syndicale et le droit à la négociation collective; la C155 sur la sécurité et la santé au travail; et la C100 et la C111 sur la discrimination offrent une protection à tous les travailleurs. • <i>Pertinence actuelle</i>: concernant ces droits fondamentaux au travail, la plupart des pays traitent les travailleurs à temps plein et à temps partiel de la même manière, car ils n'établissent pas de distinction entre les travailleurs en fonction de leur durée de travail, mais plutôt en fonction de leur statut.¹⁵ Dans certains pays, la discrimination à l'égard des travailleurs à temps partiel fait l'objet de dispositions juridiques spécifiques¹⁶.
Article 5 de la C175	• <i>Objectif</i>: les travailleurs à temps partiel ne doivent pas percevoir un salaire de base qui, calculé proportionnellement sur la base de certains critères, est inférieur à celui des travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: aucune disposition similaire. • <i>Pertinence actuelle</i>: au niveau national, dans beaucoup de pays, la discrimination salariale à l'égard des travailleurs à temps partiel est interdite; dans certains pays, le calcul de la rémunération prend en compte le nombre d'heures effectivement travaillées afin de garantir des taux de salaires uniformes entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à plein temps; dans d'autres, les salaires à temps partiel sont

¹⁴ BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 587 à 589.

¹⁵ BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 593.

¹⁶ BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 598.

	proportionnels à la durée du travail. Les travailleurs à temps partiel sont généralement payés à leur taux horaire habituel pour les heures supplémentaires effectuées, sauf si ces heures dépassent le seuil fixé pour l'emploi à temps plein, auquel cas les taux de rémunération majorée peuvent s'appliquer; cependant, ils ne bénéficient généralement pas des taux majorés normalement associés aux heures supplémentaires¹⁷.
Paragr. 10-11 de la R182	• <i>Objectif</i>: 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. Les travailleurs à temps partiel devraient si possible avoir 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. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: aucune disposition similaire. • <i>Pertinence actuelle</i>: complète la C175, en promouvant sur une base équitable des compensations pécuniaires et l'accès aux prestations sociales des travailleurs à temps partiel, de manière à ce qu'ils ne soient pas désavantagés par rapport à leurs homologues à temps plein.
Article 6 de la C175 Paragr. 6, 7, 9 & 16 de la R182	• <i>Objectif</i>: ○ C175: les régimes légaux de sécurité sociale 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; ces conditions pourront être déterminées à proportion de la durée du travail, des cotisations ou des gains ou par d'autres méthodes. ○ R182: les adaptations à apporter devraient tendre à: abaisser progressivement les exigences relatives aux seuils de gains ou de durée du travail; assurer aux travailleurs à temps partiel le bénéfice des prestations minimales ou forfaitaires prévues; admettre que les travailleurs à temps partiel dont la relation de travail a pris fin ou a été suspendue et qui sont demandeurs seulement d'un emploi à temps partiel remplissent la condition de disponibilité pour le travail requise pour le versement d'allocations de chômage; réduire le risque que les travailleurs à temps partiel soient pénalisés par des régimes qui subordonnent le droit aux prestations à une période déterminée de cotisation, d'assurance ou d'emploi au cours d'une période de référence donnée; fixent le montant des prestations par référence à la fois à la moyenne des gains antérieurs et à la durée des périodes de cotisation provenant de plusieurs emplois pour déterminer l'éligibilité; adapter les dispositions légales en matière de sécurité sociale qui découragent le travail à temps partiel; réduire progressivement les seuils d'éligibilité aux régimes professionnels privés qui complètent ou remplacent la sécurité sociale légale. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: les articles 5(4)(f), 10(3) et 25(1) de la convention n° 168 sur la promotion de l'emploi, complétés par les paragraphes 12 et 22 de la recommandation n° 176, font référence à la possibilité d'adapter les régimes de sécurité sociale aux conditions de travail des travailleurs à temps partiel. • <i>Pertinence actuelle</i>: au niveau national, l'accès à la sécurité sociale varie entre un droit constitutionnel pour tous et un droit fondé sur l'activité professionnelle, qui exige des travailleurs à temps partiel qu'ils cumulent un nombre d'heures de travail déterminées ou un certain niveau de revenu pour pouvoir bénéficier de droits ou cotiser¹⁸. La fixation de seuils de revenu et de durée du travail à un niveau équitable

¹⁷ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 616 à 618.

¹⁸ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 621 à 626.

	constitue un moyen important pour améliorer l'accès à la sécurité sociale, et peut-être également pour rendre les travailleurs à temps partiel plus désireux de contribuer aux systèmes de sécurité sociale ¹⁹ .
Article 7 de la C175 Paragr. 8(2), 13 & 14 de la R182	• <i>Objectif:</i> ○ <i>C175:</i> 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; le congé annuel payé et les jours fériés payés; le congé de maladie, étant entendu que les prestations pécuniaires pourront être déterminées à proportion de la durée du travail ou des gains. ○ <i>R182:</i> les travailleurs à temps partiel devraient avoir accès à tous les types de congés dans les mêmes conditions que les travailleurs à plein temps. Les mêmes règles devraient s'appliquer aux travailleurs à temps partiel 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. Les périodes de service exigées ne devraient pas être plus longues pour les travailleurs à temps partiel. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents:</i> le paragraphe 21 de la recommandation n° 165 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales et le paragraphe 18 de la recommandation n° 157 sur le personnel infirmier concernent le paiement au prorata des prestations. • <i>Pertinence actuelle:</i> le principe du 'pro rata temporis', défini comme un taux proportionnel à la durée du travail, s'agissant des avantages pécuniaires, s'applique aux travailleurs à temps partiel dans beaucoup de pays.²⁰ Le principe de la proportionnalité des avantages a été consacré dans la Déclaration concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1975, dans laquelle il est reconnu que les femmes forment la majorité des travailleurs à temps partiel et qu'il faut prendre des mesures pour garantir l'égalité de traitement, notamment le paiement au prorata des avantages sociaux²¹.
Article 8 de la C175 Paragr. 8(1) de la R182	• <i>Objectif:</i> ○ <i>C175:</i> les travailleurs à temps partiel dont le nombre d'heures travaillées ou les gains sont inférieurs à certains seuils peuvent être exclus des régimes de sécurité sociale obligatoires (article 6), à l'exception des prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, et des protections prévues à l'article 7, sauf certaines mesures liées à la maternité. Ces seuils, fixés dans le cadre d'une consultation tripartite, doivent être suffisamment bas pour ne pas exclure un pourcentage indûment élevé de travailleurs à temps partiel. Ils doivent être révisés périodiquement, les justifications des exclusions et des éventuelles extensions devant être communiquées dans les rapports présentés au titre de l'article 22. ○ <i>R182:</i> les exigences relatives aux seuils devraient être progressivement abaissées (dans les domaines visés à l'article 7). • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents:</i> aucune disposition similaire dans d'autres instruments traitant du travail à temps partiel. • <i>Pertinence actuelle:</i> cette disposition détaille le processus relatif à l'établissement, à l'examen, à la révision et à la communication des seuils pertinents visés aux articles

¹⁹ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 626.

²⁰ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 600.

²¹ BIT: [Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses](#), CIT Rapport VIII, 60e session, Genève, 1975.

	6 et 7, ainsi que les travailleurs qui sont exclus en raison des seuils. L'exigence de consultations tripartites à cet égard est conforme à la pratique actuelle.
Article 9 de la C175	• <i>Objectif</i>: des mesures doivent être prises pour faciliter l'accès au travail à temps partiel productif et librement choisi qui réponde aux besoins tant des employeurs que des travailleurs sous réserve que la protection visée aux articles 4 à 7 ci-dessus soit assurée. Ces mesures doivent comporter: le réexamen des dispositions de la législation restrictive; l'utilisation des services de l'emploi; une attention spéciale, dans le cadre des politiques de l'emploi, aux besoins et aux préférences de groupes spécifiques; les recherches et la diffusion d'informations sur les avantages du travail à temps partiel. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: aucune disposition similaire dans d'autres instruments traitant du travail à temps partiel. • <i>Pertinence actuelle</i>: diverses politiques favorisent le travail à temps partiel librement choisi, souvent par des mesures destinées à des groupes spécifiques comme les chômeurs, les travailleurs en situation de sous-emploi, les travailleurs handicapés et les travailleurs âgés. Les services publics de l'emploi encouragent le travail à temps partiel, et les initiatives tripartites favorisent son développement²².
Article 10 de la C175 Paragr. 18-20 de la R182	• <i>Objectif</i>: ○ C175: le transfert d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, doit être volontaire, conformément à la législation et à la pratique nationales. ○ R182: 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 fournir aux travailleurs des informations sur les postes à temps partiel et à plein temps disponibles. 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, sauf pour des raisons opérationnelles. Les travailleurs devraient être autorisés à passer à temps partiel pour des raisons valables, telles que des obligations familiales, et à reprendre un emploi à temps plein lorsque cela est possible. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: aucune disposition similaire dans d'autres instruments traitant du travail à temps partiel. • <i>Pertinence actuelle</i>: garantit que les transferts d'un travail à plein temps vers un travail à temps partiel sont volontaires. La possibilité de passer d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel permet aux travailleurs de concilier leurs besoins personnels tout en conservant leur emploi, cela aidant les employeurs à retenir les travailleurs productifs²³. Au niveau national, différentes approches ont été adoptées pour réglementer les aspects pratiques des transferts, notamment en ce qui concerne la procédure, les motifs valables justifiant le transfert et l'obligation de l'employeur d'informer les travailleurs des possibilités de transfert²⁴.
Paragr. 12 de la R182	• <i>Objectif</i>: le nombre et l'aménagement des heures de travail des travailleurs à temps partiel devraient être déterminés en tenant compte à la fois des intérêts du travailleur et des besoins de l'établissement, les modifications ou les dépassements de l'horaire de travail convenu devraient faire l'objet de restrictions et d'un préavis, et le système des compensations à accorder en cas de dépassement de l'horaire convenu devrait faire l'objet de négociations.

²² BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 634 à 637.

²³ BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 650.

²⁴ BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 641 à 644.

	• <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: aucune disposition similaire dans d'autres instruments traitant du travail à temps partiel. • <i>Pertinence actuelle</i>: encourage la coopération et favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
Paragr. 15 de la R182	• <i>Objectif</i>: 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. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: aucune disposition similaire dans d'autres instruments traitant du travail à temps partiel. • <i>Pertinence actuelle</i>: au niveau national, les dispositions visant à promouvoir l'égalité de traitement garantissent l'accès aux possibilités d'amélioration tant pour les travailleurs à plein temps que pour ceux à temps partiel, en mettant souvent l'accent sur la formation. Dans certains pays, des lois et politiques spécifiques sur la formation, le développement de carrière et la mobilité des travailleurs à temps partiel encouragent l'emploi et promeuvent le travail à plein temps²⁵.
Paragr. 17 de la R182	• <i>Objectif</i>: les employeurs devraient 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. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: aucune disposition similaire dans d'autres instruments traitant du travail à temps partiel. • <i>Pertinence actuelle</i>: promeut l'égalité d'accès au travail à temps partiel à tous les niveaux d'emploi.
Paragr. 21 de la R182	• <i>Objectif</i>: lorsque les obligations faites aux employeurs sont déterminées par le nombre de travailleurs qu'ils emploient, les travailleurs à temps partiel devraient être comptés comme des travailleurs à plein temps. • <i>Comparaison avec d'autres instruments pertinents</i>: aucune disposition similaire dans d'autres instruments traitant du travail à temps partiel. • <i>Pertinence actuelle</i>: vise à éviter que les travailleurs à temps partiel ne soient pas comptés comme des travailleurs, lorsque les obligations des employeurs dépendent du niveau des effectifs.

Les instruments en 2026

A Contexte général

Le modèle le plus courant de travail à temps partiel établit un nombre d'heures de travail déterminé pour chaque journée de travail²⁶. En 2022, un rapport publié par l'OIT sur le temps de travail a fait état de variations importantes dans l'incidence du travail à temps partiel à l'échelle mondiale²⁷. L'incidence du travail à temps partiel est généralement plus élevée dans les pays à revenu élevé, même si dans certains pays en développement, plus de 40 pour cent des travailleurs occupent un emploi à temps partiel²⁸.

²⁵ BIT: *Étude d'ensemble 2018*, paragr. 627 à 632.

²⁶ BIT: *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022, p. 56.

²⁷ BIT: *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022, p. 56.

²⁸ BIT: *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022, p. 56.

Depuis 2010, les tendances du travail à temps partiel, en tant que pourcentage total des travailleurs, sont restées globalement stables²⁹. La proportion d'hommes travaillant à temps partiel a légèrement augmenté en 2020 et 2021, en raison, semble-t-il, de la récession provoquée par la pandémie de COVID-19³⁰. On observe des disparités selon le genre en matière de travail à temps partiel, notamment dans le secteur des services, le commerce de détail et les soins. Le travail à temps partiel régulier ou à long terme involontaire est une source majeure d'inégalités, eu égard à l'emploi à plein temps mais aussi parce que c'est souvent une caractéristique de l'emploi des femmes à des postes peu qualifiés. Cela a un impact sur l'équité salariale et peut conduire à la pauvreté chez les personnes âgées³¹.

Pour certains employeurs, le travail à temps partiel permet d'optimiser le niveau des effectifs et la souplesse opérationnelle en fonction de la demande de main-d'œuvre, notamment en cas de pics d'activité ou de périodes creuses, ou lorsque l'activité est de nature intermittente et insuffisante pour justifier des postes à temps plein³². Pour certains travailleurs, le travail à temps partiel avec des horaires prévisibles leur permet de consacrer plus de temps à leurs responsabilités personnelles et/ou à leurs loisirs, et de mieux concilier vie professionnelle et vie privée³³. Toutefois, pour que le travail à temps partiel ait un effet positif sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, il doit être un choix entièrement volontaire et ne pas résulter d'un manque de possibilités de travail à plein temps³⁴. Le dialogue social entre employeurs et travailleurs au niveau de l'entreprise est essentiel pour établir des conditions favorables au travail à temps partiel³⁵.

B Situation au regard des normes internationales du travail

(1) Informations relatives à la ratification de la convention n° 175

La convention n° 175 est en vigueur dans 21 États Membres.

Dans l'Étude d'ensemble de 2018 sur le temps de travail, plusieurs États Membres ont fait part d'obstacles législatifs à la ratification de la convention n° 175³⁶, notamment en ce qui concerne les dispositions relatives aux congés annuels des travailleurs à temps partiel³⁷; le droit à la sécurité sociale³⁸; et l'exclusion de certains groupes³⁹. Certains États Membres ont indiqué que leur législation nationale ne faisait pas de distinction entre les travailleurs à plein temps et les

²⁹ BIT: [Working Time and Work-Life Balance Around the World](#), 2022, p. 58.

³⁰ BIT: [Working Time and Work-Life Balance Around the World](#), 2022, p. 58.

³¹ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 558.

³² BIT: [Working Time and Work-Life Balance Around the World](#), 2022, p. 56.

³³ BIT: [Working Time and Work-Life Balance Around the World](#), 2022, p. 67.

³⁴ BIT: [Working Time and Work-Life Balance Around the World](#), 2022, p. 58-59.

³⁵ BIT: Part-time work, [Information Sheet No. WT-4](#), juin 2004, p. 3.

³⁶ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 891.

³⁷ Brésil.

³⁸ Danemark.

³⁹ Autriche.

travailleurs à temps partiel⁴⁰. La commission d'experts a noté qu'une assistance technique du BIT avait été demandée pour faire mieux comprendre la convention n° 175⁴¹.

Convention	Ratifications effectives:	Autres informations
Convention n° 175	21 ratifications effectives (0 dénonciation)	• <u>Dernière ratification</u>: 2025 (<i>Ouzbékistan</i>) • <u>Ratification par dates</u>: 1990-2000: 4; 2000-2010: 7; 2010-2020: 7; 2020-2025: 3. • <u>Ratification par région</u>: Europe et Asie centrale: 15 ratifications⁴²; Asie et le Pacifique: 1 ratification⁴³; Amériques: 3 ratifications⁴⁴; Afrique: 2 ratifications⁴⁵; États arabes: 0 ratification. • Pas de déclaration d'application à des territoires non métropolitains.

(2) Informations concernant l'application de la convention n° 175

La commission d'experts continue de contrôler l'application de la convention n° 175. Il y a actuellement huit observations en cours concernant:

- Les mesures prises pour donner effet à la convention⁴⁶, y compris en ce qui concerne les dispositions relatives à la couverture sociale et aux prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles⁴⁷; assurer la protection des travailleurs à temps partiel, quel que soit le type de leur contrat de travail, y compris les travailleurs migrants occupés dans l'économie informelle⁴⁸; revoir les seuils applicables aux gains et à la durée du travail, en consultation avec les partenaires sociaux⁴⁹; faciliter l'accès à un travail à temps partiel productif et librement choisi, en répondant aux besoins des employeurs et des travailleurs⁵⁰; faciliter le passage volontaire d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou inversement⁵¹; et mesures relatives aux conditions de travail des retraités employés à temps partiel par rapport à celles des travailleurs à plein temps dans une situation comparable⁵²;
- Raisons de l'exclusion de nombreuses catégories de travailleurs du champ d'application de la convention⁵³.

⁴⁰ Nouvelle-Zélande et Suisse.

⁴¹ Cabo Verde. Voir: BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 897.

⁴² Albanie, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Chypre, Finlande, Hongrie, Italie, Kazakhstan, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Fédération de Russie, Slovénie, Suède et Ouzbékistan.

⁴³ Australie.

⁴⁴ Guatemala, Guyana et Paraguay.

⁴⁵ Maurice et Soudan.

⁴⁶ Soudan, [demande directe](#), adoptée en 2025.

⁴⁷ Guyana, [demande directe](#), adoptée en 2024; Guatemala, [demande directe](#), adoptée en 2024.

⁴⁸ Kazakhstan, [demande directe](#), adoptée en 2024.

⁴⁹ Paraguay, [demande directe](#), adoptée en 2023; Guatemala, [demande directe](#), adoptée en 2024.

⁵⁰ Paraguay, [demande directe](#), adoptée en 2023; Guatemala, [demande directe](#), adoptée en 2024; Kazakhstan, [demande directe](#), adoptée en 2024.

⁵¹ Paraguay, [demande directe](#), adoptée en 2023; Kazakhstan, [demande directe](#), adoptée en 2024.

⁵² Slovénie, [demande directe](#), adoptée en 2024.

⁵³ Finlande, [demande directe](#), adoptée en 2022; Guatemala, [demande directe](#), adoptée en 2024.

- Préoccupations exprimées par les partenaires sociaux concernant les réformes législatives en cours qui pourraient priver les travailleurs à temps partiel des prestations de chômage et de l'égalité des droits en matière de retraite⁵⁴, et l'augmentation du travail à temps partiel involontaire⁵⁵. Dans son Étude d'ensemble, la commission a reconnu que le travail à temps partiel involontaire pose des problèmes et a demandé des informations sur la situation des travailleurs «piégés dans un travail à temps partiel involontaire», notamment les femmes et les jeunes⁵⁶.

Principaux éléments d'appréciation à retenir

Dans le cadre de l'examen de la convention n° 175 et de la recommandation n° 182 en vue d'en déterminer le statut, les éléments suivants sont particulièrement pertinents:

- La convention n° 175 et la recommandation n° 182 sont les seules normes internationales du travail qui réglementent le travail à temps partiel, notamment en ce qui concerne le principe d'égalité de traitement entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable. Si les précédentes normes de l'OIT couvraient un certain nombre d'aspects importants du travail à temps partiel, le champ d'application de celles-ci était limité⁵⁷.
- La convention n° 175 est en vigueur dans 21 États Membres.
- La commission d'experts a pris note de problèmes liés au travail à temps partiel involontaire, dans le cadre de son contrôle régulier de l'application de la convention⁵⁸, et a demandé des informations sur la situation des travailleurs se trouvant dans le travail à temps partiel involontaire, en particulier les femmes et les jeunes⁵⁹.

Mesures possibles soumises pour examen concernant la convention n° 175 et la recommandation n° 182

Le travail à temps partiel est une caractéristique importante des marchés du travail depuis l'adoption de la convention n° 175 et de la recommandation n° 182. Ces instruments sont les seules normes internationales du travail qui visent spécifiquement à promouvoir un travail à temps partiel de bonne qualité et à garantir les droits relatifs au travail et à l'emploi des travailleurs à temps partiel. L'approche adoptée par ces instruments ne semble pas être dépassée du fait d'une évolution législative, sociale ou économique depuis leur adoption.

Suite à l'examen de la convention n° 175 et la recommandation n° 182, le Groupe de travail tripartite du MEN modulera les enseignements tirés dans le cadre des activités du Groupe de travail tripartite du MEN propres à cet examen.

⁵⁴ Belgique, [demande directe](#), adoptée en 2025.

⁵⁵ Finlande, [demande directe](#), adoptée en 2022.

⁵⁶ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 558.

⁵⁷ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 565.

⁵⁸ Finlande, [demande directe](#), adoptée en 2022.

⁵⁹ BIT: [Étude d'ensemble 2018](#), paragr. 558.

Si le Groupe de travail tripartite du MEN décide de recommander l'adoption d'un instrument complet concernant le temps de travail, il voudra sans doute indiquer que cet instrument inclurait les instruments relatifs au travail à temps partiel, et formuler des recommandations appropriées à cet égard. Il pourrait notamment recommander d'envisager l'abrogation ou le retrait de la convention n° 175 et la recommandation n° 182 après l'adoption d'un nouvel instrument complet, s'il est adopté, garantissant ainsi une meilleure protection des droits des travailleurs en matière de travail à temps partiel.

Le Groupe de travail tripartite du MEN pourrait également envisager d'examiner ces instruments séparément, comme indiqué ci-dessous.

Sur la base des informations qui précèdent, et afin d'assurer la cohérence avec les précédentes recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN, le **Bureau recommande d'envisager**:

- la classification de la convention n° 175 et de la recommandation n° 182 dans la catégorie des instruments *à jour*;
- le recensement d'aucune *lacune dans la couverture* en ce qui concerne la réglementation internationale relative au travail à temps partiel; et
- les *mesures de suivi concrètes et assorties de délais* de mise en œuvre, composées des mesures non normatives énoncées ci-dessous.

À cet égard, le Bureau a particulièrement tenu compte du fait que, à l'exception de la convention n° 175 et de la recommandation n° 182 sur le travail à temps partiel, le corpus de normes internationales du travail ne couvre que de manière limitée le travail à temps partiel et ne régleme nte pas de manière adéquate et exhaustive la protection et la promotion du travail à temps partiel.

Le Groupe de travail tripartite du MEN prendra des décisions au sujet des trois éléments qui relèvent de son mandat et formulera les recommandations correspondantes au Conseil d'administration concernant la convention n° 175 et la recommandation n° 182.

1. STATUT DES INSTRUMENTS À L'EXAMEN:

Le Groupe de travail tripartite du MEN pourrait examiner si, dans le cadre de leur statut juridique actuel d'instruments actifs, la convention n° 175 et la recommandation n° 182 devraient être classées comme instruments *à jour*, ou *appelant de nouvelles actions en vue de maintenir une pertinence continue et future*, ou comme instruments *dépassés*. Lorsqu'il décidera de leur statut, le Groupe de travail tripartite du MEN examinera si celles-ci sont conformes à leur finalité.

2. RECENSEMENT DES LACUNES DANS LA COUVERTURE :

Lorsqu'il déterminera s'il existe ou non des lacunes dans la couverture concernant le travail à temps partiel, le Groupe de travail tripartite du MEN devrait tenir compte de tous les éléments pertinents, y compris le fait que ce thème est régleme nte par deux instruments actuellement considérés comme étant à jour: la convention n° 175 et la recommandation n° 182.

3. SUITE À DONNER, SELON QU'IL CONVIENT:

Compte tenu de la pratique du Groupe de travail tripartite du MEN et des particularités des instruments à l'examen, le Groupe de travail tripartite du MEN pourrait examiner les mesures de suivi qu'il convient de prendre:

- i. **Si le Groupe de travail tripartite du MEN considère que la convention n° 175 et la recommandation n° 182 sont des instruments à jour**, il pourrait reconnaître que leur pleine mise en œuvre nécessite la *promotion de la ratification de la convention n° 175, et que cela passe par la concertation et l'engagement des gouvernements et des partenaires sociaux, avec l'appui du Bureau*. Le Groupe de travail tripartite du MEN pourrait recommander que les mandants tripartites prennent, en collaboration, des mesures actives en vue de la ratification et de l'application effective de la convention n° 175 et la recommandation n° 182.
- ii. **Si le Groupe de travail tripartite du MEN considère, en revanche, que la convention n° 175 et la recommandation n° 182 ont le statut d'instruments appelant d'autres actions pour assurer leur pertinence continue et future**, il pourrait alors recommander que le Bureau prenne les mesures supplémentaires nécessaires, notamment qu'il:
 - a) continue de fournir aux États Membres des orientations et un appui technique, y compris le renforcement des capacités, sur l'application des instruments;
 - b) élabore des lignes directrices internes pour donner des conseils aux États Membres qui envisagent de ratifier et de mettre en œuvre la convention n° 175 et la recommandation n° 182, de manière à assurer leur application en droit et dans la pratique; et
 - c) mène des recherches pour identifier les principaux défis et opportunités liés à l'application de la convention n° 175 et la recommandation n° 182, en vue de faciliter une discussion tripartite sur les possibilités de mesures de suivi qu'il conviendrait de prendre.