

Interview de Roland A. Müller

## «Le temps partiel accroît la flexibilité»

Pourquoi les modèles de travail à temps partiel sont-ils judicieux dans l'optique patronale? A quoi les chefs d'entreprise et les employés doivent-ils surtout faire attention avec ce type d'emploi?

Réponses de Roland A. Müller, directeur de l'Union patronale suisse. Interview: Daniela Baumann

**Monsieur Müller, dans quelle mesure est-il intéressant de proposer du travail à temps partiel du point de vue des employeurs?**

Roland A. Müller: Il y a des cas où la charge de travail ou la durée d'engagement est limitée ou fluctuante – par exemple les matins uniquement ou pas plus de quatre heures par jour. Selon les circonstances, une charge permanente pour un plein temps ne se justifie donc pas, de sorte que l'activité à taux réduit est la bonne solution. Du point de vue de l'employeur, le travail à temps partiel accroît également la flexibilité.

**Chez les hommes, les temps partiels totalisent bien 14 pour cent des emplois, alors que ceux-ci, selon les enquêtes, seraient beaucoup plus nombreux à s'y intéresser. Que doivent faire les entreprises pour répondre à ce besoin?**

Elles peuvent proposer volontairement des postes à temps partiel. Cette attitude leur vaut d'avoir des collaborateurs motivés, engagés et satisfaits, ce qui est leur bien le plus précieux. C'est pourquoi de nombreux employeurs appliquent des modèles de travail à temps partiel flexibles pour différentes tâches. En outre, le marché du travail étant ouvert, ils doivent décider en fonction de l'offre. S'ils ne trouvent pas de salariés à plein temps sur le marché, force leur est de proposer des emplois à temps partiel.

**Qu'est-ce qui limite les possibilités de manœuvre du côté patronal?**

Les employeurs ne peuvent pas prendre en compte uniquement les besoins des employés. Souvent les postes à temps partiel ne sont pas possibles pour des raisons d'organisation ou de coûts, car ces postes augmentent générale-



Photo: Johanna Bossart

Roland A. Müller: «Le temps partiel est surtout intéressant vu la pénurie de personnel qualifié».

ment les dépenses organisationnelles d'une entreprise. Lorsque deux personnes se partagent un poste, par exemple, cela exige davantage de coordination et de négociations. Enfin certaines tâches ou fonctions excluent le temps partiel.

**A quoi patrons et salariés doivent-ils être particulièrement attentifs quand ils optent pour une embauche à temps partiel?**

Sur le plan légal, la protection des travailleurs est identique à celle d'un poste à plein temps. Une réglementation claire de la durée de travail est cependant nécessaire. Il est tout aussi souhaitable de lier celle-ci aux prestations à fournir afin d'éviter les malentendus. Il en va de même pour les éventuelles heures supplémentaires, leur indemnisation ou leur compensation.

**Quel est le potentiel du travail à temps partiel dans les fonctions dirigeantes?**

Grâce à l'offre de modèles de travail à temps partiel, les femmes, par exemple, peuvent retrouver leur vie professionnelle après un congé de maternité et,

généralement, concilier de manière optimale famille et travail. Cette offre permet aussi de recruter – y compris pour des fonctions dirigeantes – des salariés qui, sans elle, ne travailleraient pas. Cet aspect est particulièrement important vu la pénurie de personnel qualifié.

**En lien avec le développement du travail à temps partiel, quelle action s'impose au chapitre des assurances sociales?**

Par rapport aux dernières années, le travail à temps partiel a gagné en importance. Les conditions de vie et les besoins des gens ont changé. Or, les assurances sociales n'ont pas suivi cette évolution dans la même mesure. De nombreux employeurs ont néanmoins adapté par exemple leur deuxième pilier et assurent aussi les salaires annuels plus bas, comme le prescrit la loi. A juste titre, la question du niveau du gain assuré est également intégrée dans le cadre du projet Prévoyance vieillesse 2020. Il faut cependant garder à l'esprit que les charges salariales annexes supplémentaires ne pèsent pas seulement sur les employeurs, mais aussi sur les salariés. En fait, ceux qui touchent des salaires d'appoint les rejettent. D'où l'importance d'une solution équilibrée.

**Vous-même, avez-vous déjà travaillé à temps partiel? Pourriez-vous l'imaginer?**

Oui, bien sûr. Le travail à temps partiel est une chose très utile, en fonction de la situation de chacun. Pendant mes études, par exemple, il m'a assuré des revenus et j'ai grandement apprécié cette opportunité. Cela dit, il se heurte aussi à des limites. Dans ma fonction actuelle, un temps partiel ne serait pas possible. ■