



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Marché du travail / Assurance-chômage
Mesures du marché du travail

Rapport juridique Job-Sharing

Valérie Hirschi

TACM/hsl
Décembre 2013

TABLE DES MATIERES

Notion juridique du job-sharing	5
Le contrat de travail	5
Conclusion individuelle du contrat de travail selon les art. 319ss CO, adaptée au job-sharing	6
Le temps d'essai	7
Responsabilité commune, objectifs et évaluation en commun	7
Remplacement du travailleur empêché, plusieurs possibilités s'offrent à l'employeurs	8
Obligation de l'employeur de verser le salaire au travailleur empêché, conformément à l'art. 324a, s, CO	9
Vacances	9
Aménagements de la place de travail	9
Fin des rapports de travail	10
Recommandations : points importants à déterminer à l'avance	11
Regard sur le job-sharing au sein de l'UE	11

REFERENCES

BYRNE-SUTTON, *Le contrat de travail à temps partiel*, Shulthess, Zürich, 2001, p.35

BRUNNER Christiane, BÜHLER Jean-Michel, WAEBER Bernard, BRUCHEZ Christian, *Commentaire du contrat de travail*, Réalité sociales, 2010, p. 41 et 410-411 ;

DUNAND Jean-Philippe, *Commentaire du contrat de travail*, Stämpfli, Berne, 2013, p.50-51 ;

SUBILIA Olivier, DUC Jean-Louis, *Droit du travail, éléments de droit suisse*, BIS&TER, Lausanne, 2010, p.86 ;

SUBILIA Olivier, *Le partage du travail en droit suisse*, Thèse, Presse centrale, Lausanne, 1998 ;

WYLER Rémy, *Droit du travail*, Stämpfli, Berne, 2008

<http://definitions.uslegal.com/j/job-sharing/>

<http://www.droitdutravail.ch/contrats-de-travail-particuliers/partage-de-poste-de-travail-job-sharing>

<http://www.francmondexpress.fr/vue-detail-default/n/lecontrat-de-travail-de-droit-anglais/>

http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfsg/_13.html

<http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2012/06/26/20002-20120626ARTFIG00728-l-italie-vote-une-reforme-historique-du-droit-du-travail.php>

<http://www.lepoint.fr/tags/>

http://www.lexpress.fr/emploi-carriere/emploi/le-jobsharing-un-fauteuil-de-bureau-pour-deux_1052750.html

<http://pro.01net.com/editorial/355572/job-sharing-un-fauteuil-pour-deux/>

<http://www.strategie.gouv.fr/content/note-danalyse-247-de-nouvelles-organisations-du-travail-conciliant-egalite-femmehomme-et-per>

<http://web.archive.org/web/20060819205219/http://www.aus-innovativ.de/media/Job-Sharing.pdf>

<http://zweiteilen.de/die-jobsharing-bewegung-in-deutschland/>

<http://www.job-sharer.ch/begriffe-zum-job-sharing/>

ABREVIATIONS

Al.	Alinéa
Art.	Article
ATF	Arrêt du Tribunal fédéral
CCT	Convention collective de travail
CDD	Contrat de durée déterminée
CDI	Contrat de durée indéterminée
CIT	Contrat individuel de travail
CTT	Contrat type de travail
CO	Code des obligations (RS 220)
RS	Recueil systématique
ss	et suivants

Notion juridique du job-sharing

Le job-sharing ou travail partagé constitue l'une des différentes formes du travail à temps partiel. Par conséquent, il répond à la définition générale du travail à temps partiel : « *activité professionnelle exercée à un horaire inférieur à la durée normale* »¹. En outre, il se distingue par le fait qu'un poste de travail est partagé entre deux ou plusieurs travailleurs qui prennent ensemble la responsabilité de l'accomplissement du travail.

Il découle de ce qui précède que l'employeur dispose d'une place de travail à plein temps et que celle-ci sera occupée par plusieurs travailleurs à temps partiel.

Toutefois, cette forme de travail particulière soulève différentes questions notamment en cas de maladie de l'un des travailleurs ou lorsqu'il s'agit de déterminer le temps de travail pour chacun des travailleurs ou encore en ce qui concerne l'engagement et le licenciement de chaque travailleur.

Le contrat de travail

Selon une jurisprudence déjà ancienne², un rapport de travail liant plusieurs employés à un employeur peut être conclu de différentes manières : il peut s'agir d'un contrat individuel de travail (ci-après : CIT), d'un contrat de travail en cascade, d'un contrat avec une société simple ou encore avec une société à responsabilité limitée (Sàrl) que forment les travailleurs.

Si la doctrine actuelle³ en la matière admet ces différentes formes de contrat de travail entre un employeur et plusieurs travailleurs qui vont se partager un poste de travail, il semble que la manière de conclure un contrat de travail en job-sharing la plus adéquate et la plus adaptée au droit du travail actuel est l'engagement des travailleurs selon les règles du CIT (art. 319ss CO⁴), raison pour laquelle la suite de ce travail sera consacré uniquement au CIT.

Par ailleurs, le job-sharing peut consister en diverses formes d'organisation : le *job splitting* (selon lequel un poste de travail est fractionnable en mi-temps indépendants tout en conservant une complémentarité entre les travailleurs⁵) et le *job pairing* (selon lequel un poste de travail n'est pas fractionnable. Les travailleurs étant interchangeable, l'employeur pourra s'adresser indifféremment à l'un ou l'autre des travailleurs pour l'exécution du travail⁶). Le job pairing peut encore être fractionnés en deux sous catégories⁷ que nous nommerons job pairing « pur » et job pairing « hybride ». Alors que le job pairing « pur » lie un employeur et plusieurs travailleurs par un seul contrat de travail, le job pairing « hybride » lie un employeur et plusieurs travailleurs par des contrats individuels de travail.

Selon le modèle choisi, les conséquences juridiques pourront différer, notamment en ce qui concerne le remplacement du travailleur absent. Aussi, nous allons nous intéresser ici uniquement au *job pairing* « hybride » puisque c'est sans doute la forme de job-sharing qui correspond le plus à la tendance actuelle lorsque nous parlons de partage de travail.

¹ BYRNE-SUTTON, p. 35

² ATF 112 II 41

³ DUNAND, p. 50-51 et BBWB, p. 410-411

⁴ RS 220

⁵ SUBILIA, p. 46

⁶ Idem

⁷ <http://www.job-sharer.ch/begriffe-zum-job-sharing/>

Conclusion individuelle du contrat de travail selon les art. 319ss CO, adaptée au job-sharing

Le CIT est un contrat par lequel un travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur dans un rapport de subordination, en contrepartie d'une rémunération (art. 319 CO).

Selon l'art. 320, al. 1, CO, la conclusion d'un CIT n'est soumise à aucune forme spéciale. Il peut donc être conclu oralement, tacitement ou de manière écrite. Néanmoins, l'employeur est tenu d'informer par écrit des points suivants (art. 330b CO) :

- le nom des parties ;
- la date du début du rapport de travail ;
- la fonction du travailleur ;
- le salaire ainsi que les éventuels suppléments salariaux ;
- la durée hebdomadaire de travail.

Il serait également souhaitable que les points suivants figurent par écrit :

- le temps d'essai ;
- la durée de l'engagement ;
- le délais de congé ;
- les heures supplémentaires ;
- le droit au salaire en cas de maladie/grossesse ;
- le paiement de la prime de l'assurance-accident ;
- les vacances et jours fériés ;
- les absences pour mariage, décès, déménagement ;
- la mention, s'il y a lieu, de la référence à la CCT et au règlement d'entreprise.

Toutefois, en raison de la particularité du job-sharing, toutes les règles relatives au CIT ne pourront pas s'appliquer telles quelles et quelques spécificités devront être aménagées. C'est pourquoi, les parties devraient porter une attention particulière aux points suivants :

- a) Les partenaires ne sont liés par aucune relation juridique mais sont coresponsables de la bonne exécution du travail et partagent la gestion des collaborateurs s'il s'agit d'un poste à responsabilité⁸.

En effet, si les partenaires sont chacun liés par un rapport de subordination et par un contrat de travail à leur employeur, ils n'ont aucun lien juridique entre eux et sont hiérarchiquement sur un même pied d'égalité. Le rapport entre les travailleurs peut donc être qualifié d'horizontal⁹. Comme nous l'avons vu plus haut, les partenaires professionnels sont responsables conjointement du travail et de ses résultats. Il en découle donc que les partenaires professionnels devront avoir une étroite collaboration entre eux et que l'employeur pourra s'adresser indifféremment à l'un ou l'autre pour l'exécution du travail.

Toutefois, en matière de responsabilité, l'art. 321 e CO exclut que le travailleur réponde d'un dommage qu'il n'a pas commis intentionnellement ou par négligence¹⁰. En d'autres termes, le travailleur ne peut pas répondre d'un dommage dont il n'est pas personnellement responsable. Ainsi, les partenaires professionnels seront coresponsables ensemble du

⁸ www.droitdutravail.ch/contrats-de-travail-particuliers/partage-de-poste-de-travail-job-sharing

⁹ SUBILIA, p.99

¹⁰ WYLER, p. 138

dommage qu'ils ont causé conjointement (par exemple, double signature ou processus de décision commune). En revanche, si un des partenaires cause un dommage alors qu'il effectuait un travail seul, les autres ne pourront pas être tenus pour responsables. En conclusion, les actes accomplis conjointement uniquement seront susceptibles d'impliquer une responsabilité solidaire¹¹.

- b) L'employeur renonce à son droit de fixer un horaire de travail et à donner des instructions sur l'organisation du travail¹². Dans l'idéal, les travailleurs répartissent leur temps de travail comme ils l'entendent pourvu que le poste soit occupé en permanence¹³. Afin qu'une telle organisation soit possible et pour permettre le bon déroulement et la bonne exécution du travail, les cahiers des charges de chaque partenaire devront être établis avec une certaine souplesse.
Ainsi, comme nous l'avons déjà dit, l'employeur pourra s'adresser indifféremment à l'un ou l'autre des travailleurs pour l'exécution d'un travail.
- c) En cas d'absence prolongée de l'un des travailleurs, il faudra prévoir son remplacement. Celui-ci peut être assuré par le(s) copartenaire(s), mais dans un tel cas il existe plusieurs possibilités de remplacement, de sorte qu'il serait souhaitable que les formalités du remplacement soient déterminées dès la conclusion du contrat de travail (cf. chapitre absence de l'un des travailleurs à ce sujet).

Le temps d'essai

Les dispositions de l'art. 335b CO s'appliquent entièrement aux divers contrats de travail à temps partiel. Aussi, si les parties ne spécifient rien par écrit ou si la CCT ou le CTT n'en disposent pas autrement, le temps d'essai correspond au premier mois de travail. Le temps d'essai peut être rallongé ou, au contraire, raccourci mais dans tous les cas, le temps d'essai ne dépassera pas trois mois (art. 335b, al. 2, CO). Par ailleurs, durant ce laps de temps, le délai de résiliation des rapports de travail est de 7 jours si aucun autre délai n'a été prévu.

Responsabilité commune, objectifs et évaluation en commun

Au vu de la nature du job pairing « hybride » et la collaboration permanente que doivent entretenir les partenaires professionnels pour l'exécution du travail et la prise des décisions, il est, selon nous, évident que les objectifs à réaliser doivent être déterminés en commun.

S'agissant des évaluations, nous envisageons deux solutions qui comportent chacune des avantages et des inconvénients :

- 1) L'employeur fixe un objectif à atteindre et laisse les travailleurs s'organiser comme ils l'entendent (peu importe comment le travail est fait et qui le fait) pourvu que l'objectif soit rempli. Aussi, l'évaluation se fait en présence de chaque travailleur en job-sharing puisqu'il s'agira de parler ensemble de la prestation réalisée conjointement.
Cette solution peut paraître illicite aux yeux des collaborateurs, car les dispositions de protection des données ne sont ici pas respectées. Cela signifie que l'employeur doit discuter du système d'évaluation des partenaires dès l'embauche et dès la fixation des objectifs. De plus, les cotrailleurs doivent très clairement comprendre qu'ils représentent une seule et même force de travail et qu'ils doivent pouvoir combler les carences éventuelles de l'autre. En

¹¹ SUBILIA, p. 116

¹² BBWB, p. 410-411

¹³ SUBILIA, DUC, p.86

réalité, en acceptant le job sharing les partenaires renoncent de fait à la protection des données du moins en matière d'évaluation de leur travail puisque ce dernier est réputé avoir été exécuté par une seule entité. Il s'agit là en quelque sorte du pendant de la grande liberté qui leur est laissée dans l'organisation de leur travail. Ces aspects doivent être exposés par l'employeur et les partenaires doivent y adhérer. Cette solution n'empêche aucunement de procéder à une évaluation séparée pour ce qui concerne les compétences personnelles et sociales.

- 2) Indépendamment de l'objectif fixé, les prestations sont évaluées séparément. Cette solution semble être plus juste pour chaque collaborateur et au regard de la protection des données mais cette possibilité ne correspond pas au sens strict du job pairing dont le but est d'atteindre les objectifs ensemble en entretenant une étroite collaboration avec les autres personnes qui se partagent le poste. En effet, la mauvaise collaboration de l'un des travailleurs peut être un obstacle à la réussite des objectifs.

Remplacement du travailleur empêché, plusieurs possibilités s'offrent à l'employeur

La doctrine existante¹⁴ en la matière indique que les partenaires professionnels ont l'obligation de se remplacer en cas d'absence de l'un des cotravailleur, afin que la place de travail soit occupée en permanence. Toutefois, le travailleur en job-sharing a choisi de travailler à temps partiel. Aussi, il doit pouvoir disposer de son temps libre. Par conséquent, si le travailleur doit remplacer son collègue, il vaut mieux convenir de cet aspect lors de la conclusion du contrat de travail.

a) Heures supplémentaires

L'employeur peut demander au(x) partenaire(s) restants d'effectuer des heures supplémentaires pour remplacer la personne absente. Néanmoins, une telle option n'est envisageable que pour un remplacement momentané¹⁵. Par conséquent, il ne peut être envisagé d'exiger d'un collaborateur qu'il exécute des heures supplémentaires sur une longue durée, en raison d'un manque de personnel.

b) Conclusion d'un contrat de remplacement temporaire de durée limitée (CDD)

L'employeur peut proposer au travailleur de conclure un contrat de travail de remplacement temporaire (de durée limitée) correspondant au taux d'occupation du collaborateur absent. Cette solution a cependant le désavantage que l'employeur devra estimer la durée de l'absence, ce qui n'est a priori pas évident à déterminer selon les cas. L'employeur peut également embaucher un travailleur tiers qui assumera le pourcentage de la personne absente pour la durée du contrat. Ainsi, les copartenaires n'auront pas à augmenter leur temps de travail.

c) Suspension du CIT en job-sharing et conclusion d'un contrat de travail de durée indéterminée (CDI)

Si cette option semble préférable à celle présentée au point b) puisque l'employeur n'a pas à estimer la durée de l'absence du travailleur empêché, elle peut toutefois poser divers problèmes, notamment en ce qui concerne la fin du contrat de travail, étant donné que les délais de congé légaux devront être respectés. Comme pour le point b), cette option peut être proposée à un tiers qui remplacera la personne absente.

¹⁴ BBWB, p. 411 et SUBILIA, p. 123

¹⁵ WYLER, p. 122

d) Contrat de travail sur appel

Nous renonçons à analyser cet aspect en raison de la précarité des rapports de travail.

Obligation de l'employeur de verser le salaire au travailleur empêché, conformément à l'art. 324a, s, CO

Les partenaires professionnels sont liés par un contrat de travail au sens de l'art. 319 CO. Ainsi, en cas d'empêchement de travailler de l'un des travailleur sans faute de sa part, pour une cause liée à sa personne (maladie, accident,...), l'employeur est tenu de lui verser son salaire durant un temps limité (art. 324a CO, puis échelle selon le canton), à défaut d'assurance perte de gain maladie.

Vacances

Les travailleurs à temps partiel ont droit à des vacances comme les personnes à temps complet, quel que soit leur taux d'occupation¹⁶. Au minimum, le travailleur a droit à 4 semaines de vacances dont au moins 2 semaines consécutives (art. 329c, al. 1, CO). Le solde peut être pris par périodes plus longues ou plus courtes ainsi que par des jours de congé. Le droit aux vacances est déterminé par l'employeur tout en tenant compte, dans la mesure du possible, des désirs de l'employé (art. 329c, al. 2, CO).

Dans une relation de travail en job-sharing, l'employeur aura certainement intérêt à ce que les travailleurs prennent leurs vacances séparément afin que le poste de travail soit occupé en permanence du moins à temps partiel, et que le travail soit effectué sans interruption. Dès lors, il est possible que l'employeur impose aux partenaires professionnels de ne pas prendre leurs vacances simultanément.

Aménagements de la place de travail

Etant donné que nous sommes en présence d'un poste de travail occupé par plusieurs travailleurs, quelques aménagements pratiques s'imposent :

- Le bureau : Il devrait en principe, à notre avis, comprendre autant de postes qu'il y a de partenaires. Cela s'explique aisément par le fait qu'il vaut mieux prévoir au moins un jour de travail en commun pour l'échange d'informations, le traitement de dossiers nécessitant une collaboration, la prise de décisions commune,...
Le reste du temps, les partenaires professionnels peuvent également recourir aux différents moyens de communication tels que la vidéoconférence¹⁷.
- La boîte aux lettres électronique : Pour assurer un suivi des messages électroniques, plusieurs possibilités sont envisageables :
La première est l'installation d'une boîte mail commune. Si cette solution a l'avantage d'assurer un suivi des dossiers en permanence, la messagerie électronique devrait

¹⁶ BYRNE-SUTTON, p. 152

¹⁷ <http://pro.01net.com/editorial/355572/job-sharing-un-fauteuil-pour-deux/>

exclusivement être réservée à l'usage professionnelle, faute de quoi les dispositions sur la protection des données et celles relatives à la sphère privée ne seraient pas respectées.

La deuxième option serait que les cotravailleurs aient chacun leur boîte aux lettres électronique individuelle, et qu'une boîte aux lettres commune pour les affaires qui relèvent du job-sharing soit mise à la disposition des partenaires professionnels.

Dans les deux cas, cela aura pour avantage d'avoir un suivi adéquat de l'information sans devoir attendre que celle-ci soit transmise lors du jour de travail commun.

En outre, si les partenaires professionnels ne disposent pas d'une boîte aux lettres communes, nous encourageons à mettre automatiquement les copartenaires en « cc » de chaque réponse envoyée dans le but de faciliter la mise au courant des courriels échangés avec des tiers.

- La ligne de téléphone : Une ligne téléphonique commune devrait être mise à disposition des travailleurs. En effet, les partenaires étant interchangeable, il importe que les tiers n'aient pas l'impression de traiter avec différents services.

Fin des rapports de travail

Bien que les travailleurs partagent les différentes tâches d'un seul poste de travail ainsi que la responsabilité de ce dernier, ils sont liés individuellement à leur employeur par un contrat de travail. Par conséquent, la fin des rapports de travail ne pourra s'effectuer qu'avec la résiliation individuelle de chacun des contrats de travail, en respectant les délais de congé prévus par les art. 335ss CO.

La résiliation pour justes motifs (art. 337 CO) doit, à notre avis, être traitée de la même manière. En effet, si l'employeur résilie le contrat de travail de l'un des travailleurs selon l'art. 337 CO, il ne saurait résilier le CIT de l'autre partenaire alors même que celui-ci n'a commis aucun manquement grave. Par conséquent, la résiliation au sens de l'art. 337 CO ne peut être qu'individuelle.

Lorsqu'il manque un travailleur pour le job-sharing, l'employeur a plusieurs possibilités :

- a. Trouver un remplaçant et poursuivre le job-sharing avec un nouveau collaborateur. Durant la période de recherche d'une nouvelle personne, il devra cas échéant également trouver une solution pour que le travail puisse s'exécuter sans prendre trop de retard. Ainsi, il pourra :
 - Conclure un contrat de travail temporaire avec le collaborateur restant pour le taux manquant. Celui-ci augmentera donc son temps de travail jusqu'à ce qu'une nouvelle personne débute le job-sharing. Il peut donc s'agir d'un CDD ou d'un CDI.
 - Suspendre le contrat de job-sharing et convenir d'un CIT à plein temps pour une durée déterminée ou indéterminée.
 - Proposer le pourcentage manquant à un travailleur tiers qui assurera l'intérim jusqu'à ce qu'une nouvelle personne vienne compléter le job-sharing. Il peut s'agir également d'un CDI ou d'un CDD.

Dans les différents cas de figure énumérés ci-dessus, s'il s'agit d'un CDD, l'employeur aura la contrainte de repourvoir le poste pour la fin du contrat de travail et s'il s'agit d'un CDI, les délais de congés devront être respectés (art. 335ss CO).

- b. L'employeur ne souhaite pas poursuivre le job-sharing et décide de restructurer le poste (plusieurs temps partiels ou un plein temps). Dès lors, le(s) partenaire(s) professionnel(s) restants vont voir leur contrat de travail modifié ainsi que leur cahier des charges. Le job-sharing étant un des éléments essentiels du CIT conclu, de telles modifications entraînent la résiliation du contrat, avec respect des délais de congé, et la proposition d'un nouveau contrat de travail au(x) partenaire(s) restants.

- c. L'employeur licencie tous les partenaires professionnels et remet le poste au concours. Cette option laisse toutes les possibilités à l'employeur pour repourvoir le poste : nouveau job-sharing ou non, temps partiel ou non.

Recommandations : points importants à déterminer à l'avance

- Mentionner clairement dans le contrat de travail les conséquences de la responsabilité commune du travail ;
- Déterminer la procédure de prise des vacances (ensemble ou séparément) ;
- Déterminer le mode de remplacement lorsqu'un partenaire est absent, par exemple pour raison de maladie ;¹⁸
- Déterminer les modalités d'évaluation du poste des copartenaires¹⁹ ;
- Les travailleurs devraient définir entre eux *leur compétence décisionnelle et l'exécution de leur travail*. Qui fait quoi ? Quand ? Comment transmettre au copartenaire les informations ? En effet, il y a plusieurs manières de partager les compétences : ils peuvent partager le travail équitablement ou le séparer en tâches individuelles, adaptées à chaque individu. Si le travail est formé de tâches indépendantes, celles-ci peuvent également être divisées. La semaine de travail peut être divisée et/ou alternée, de sorte que par exemple si un employé travaille trois jours une semaine, il peut travailler deux jours la semaine suivante²⁰. L'exigence d'une convention entre copartenaires peut être prévue par contrat de travail.
- Les éventuelles conditions supplémentaires annexées au contrat de travail (par exemple temps de travail de durée déterminée jusqu'à 10 ans) sont possibles dans le respect de la loi et devraient être discutées avant la signature du contrat de travail.

Regard sur le job-sharing au sein de l'UE

➤ France

Le job-sharing est arrivé en France vers 1994 importé par la société HP, mais il reste relativement peu connu des entreprises françaises. En effet, la priorité a été donnée à la réduction collective de la durée du temps de travail plutôt qu'au job-sharing²¹.

En 2011, le centre d'analyse stratégique français (CAS)²² a établi un rapport sur les nouvelles organisations du travail conciliant égalité hommes/femmes et performance des entreprises. Afin de tendre vers cet objectif, il formulait trois propositions²³ :

- 1) Entamer un dialogue avec les grandes entreprises afin de favoriser la mise en place de programmes de flexibilité du travail donnant aux employés un meilleur contrôle sur leur emploi du temps ;
- 2) Dialoguer avec la fonction publique pour permettre la mise en place de dispositifs exemplaires sur mesure dans certains services en mobilisant l'ensemble des solutions possibles d'aménagements horaires sans segmenter les pratiques (par exemple, programme

¹⁸ <http://definitions.uslegal.com/j/job-sharing/>

¹⁹ Idem

²⁰ Idem

²¹ http://www.lexpress.fr/emploi-carriere/emploi/le-jobsharing-un-fauteuil-de-bureau-pour-deux_1052750.html

²² Il a été remplacé par le [Commissariat général à la stratégie et à la prospective](#) le 23 avril 2013.

²³ <http://www.strategie.gouv.fr/content/note-danalyse-247-de-nouvelles-organisations-du-travail- conciliant-egalite-femmehomme-et-per>

d'implication des directeurs, partages de poste, y compris dans la haute fonction publique, choix des horaires de début et fin de travail, annualisation des horaires, télétravail) ;

- 3) Enrichir les rapports de situation comparée et le bilan social des entreprises en mesurant l'effet de l'organisation horaire sur la santé des femmes et des hommes, et en tenant compte des situations de famille.

Ce rapport remarque également que si les « pratiques de flexibilité spatiotemporelles du travail et d'individualisation des horaires » sont aujourd'hui peu développées en France, près de 60 % des femmes et des hommes auraient accès à ce type d'aménagement en Suède²⁴ (horaires décalés) et au Danemark²⁵.

La législation française reste muette en matière de job-sharing.

➤ Italie

Si les réformes de juin 2012 de la loi sur le travail en faveur notamment du travail flexible se sont adaptées aux nouvelles directives européennes, la loi italienne reste toutefois muette en matière de job-sharing²⁶.

➤ Grande-Bretagne

La législation anglo-saxonne en matière de travail n'est que très minimaliste puisque la flexibilité est le maître mot en matière de travail. Le droit anglais repose avant tout sur la notion de « précédents » et les relations entre employés et employeurs reposent pour l'essentiel sur les termes du contrat négociés et prédéfinis par les parties²⁷. Aussi, « tout est envisageable si on le négocie ». Le job-sharing n'est donc pas réglementé.

➤ Allemagne

Le job-sharing est prévu par la loi sur le travail à temps partiel au paragraphe 13 TzBfG²⁸ qui énonce le principe général du job-sharing. Ce paragraphe indique également que les travailleurs ont un devoir de remplacement mais reste muet quant à l'organisation de cette forme de travail à temps partiel. Malgré le fait que le job-sharing figure dans la loi, il n'est, en pratique, que peu utilisé²⁹ bien qu'il y ait un souhait général de le rendre plus populaire³⁰.

²⁴ <http://www.lepoint.fr/tags/Suède>

²⁵ <http://www.lepoint.fr/tags/Danemark>

²⁶ <http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2012/06/26/20002-20120626ARTFIG00728-l-italie-vote-une-reforme-historique-du-droit-du-travail.php>

²⁷ <http://www.francemondexpress.fr/vue-detail-default/n/lecontrat-de-travail-de-droit-anglais/>

²⁸ http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfsg/_13.html

²⁹ <http://web.archive.org/web/20060819205219/http://www.aus-innovativ.de/media/Job-Sharing.pdf>

³⁰ <http://zweiteilen.de/die-jobsharing-bewegung-in-deutschland/>

➤ Danemark

Le partage de poste de travail est avant tout une mesure de lutte contre les licenciements massifs suite à la crise économique de ces dernières années³¹. En effet, dès 2008 mais surtout depuis 2009, les entreprises ont pratiqué le job-sharing en attendant un retournement de situation sur le marché de l'emploi³². Le partage de postes a ainsi permis d'éviter de nombreux licenciements³³.

Des dispositions réglementant le partage de travail se trouvent dans des conventions collectives ou dans des accords de branche. Toutefois, nous constatons que le partage de travail constitue uniquement un moyen de donner un emploi aux travailleurs lors de périodes difficiles : on y trouve notamment que le partage du travail ne doit pas excéder 13 semaines et que les semaines non travaillées relèvent de l'allocation de chômage³⁴.

³¹ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/03/articles/dk1003021i.htm>

³² Idem

³³ <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/pages-europe/d000572-danemark.-la-crise-economique-conduit-a-un-recours-massif-au-partage-du-travail-par/article>

³⁴ Idem