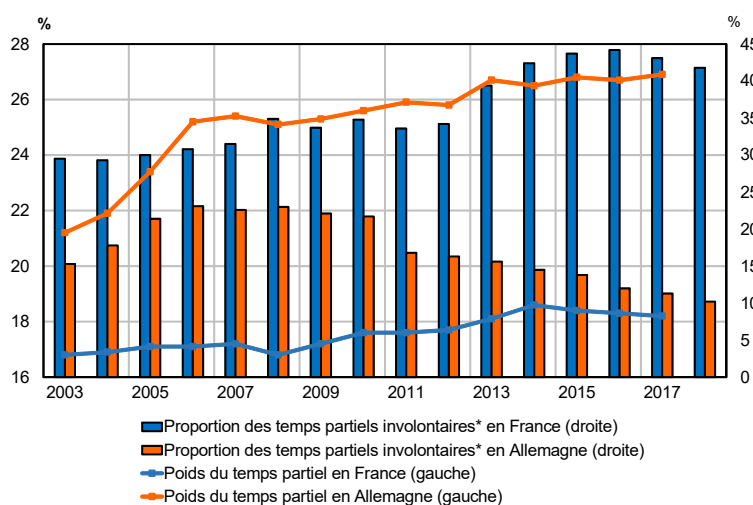


## Salariés à temps partiel et difficultés de recrutement en Allemagne

- L'Allemagne se distingue de la France par un taux de participation élevé et un taux de chômage particulièrement faible, de 3,4 % en 2018 au plus bas depuis la réunification, qui s'accompagnent de fortes tensions sur le marché du travail. Mais l'Allemagne se caractérise aussi par une part élevée de travailleurs à temps partiel, dont on peut se demander s'ils pourraient répondre aux difficultés actuelles de recrutement des entreprises allemandes.
- L'emploi à temps partiel en Allemagne a connu une forte hausse durant les années 2000 en lien avec les réformes Hartz qui ont élargi la gamme des emplois dits « minimes » (les *mini* et *midi-jobs*, des contrats à volumes horaires et cotisations salariales limités) et assoupli leurs conditions d'application. De manière notable, le temps partiel est moins souvent déclaré comme un phénomène subi en Allemagne qu'en France (cf. graphique). Les femmes, qui sont surreprésentées dans ce type d'emploi, déclarent moins souvent que dans d'autres pays qu'elles préféreraient travailler à temps plein. Des différences culturelles, des caractéristiques du système fiscal-social, mais aussi des contraintes importantes concernant la garde d'enfant ou le rythme scolaire contribuent à expliquer cette spécificité.
- Si peu d'entre elles souhaitent passer à temps plein, les femmes employées à temps partiel sont nombreuses à vouloir augmenter leur volume horaire de travail (de 10 à 14 heures de plus par semaine selon les enquêtes). En outre, elles sont spécialisées dans le secteur des services, où les besoins de main d'œuvre sont concentrés et la hausse souhaitée du volume horaire pourrait satisfaire une partie non négligeable des besoins de main d'œuvre.
- Le récent ralentissement de l'économie allemande observé depuis 2018 a donné lieu à une baisse des tensions observées sur le marché du travail, même si elles restent encore élevées par rapport au niveau observé ces dernières années. Par ailleurs, plusieurs mesures récentes devraient atténuer ces tensions. La réforme renforçant la progressivité des cotisations salariales au 1<sup>er</sup> juillet 2019 pour une partie des emplois à temps partiel pourrait inciter certains travailleurs à travailler plus d'heures. Cette réforme devrait toucher près de 5 millions de travailleurs. La loi adoptée fin 2018, qui vise à améliorer les services de garde d'enfant, ou encore la modification pour 2020 des règles d'octroi de certaines aides sociales, devraient aussi permettre de réduire les freins qui pèsent sur l'offre de travail des Allemands. Par ailleurs, l'introduction du salaire minimum et les revalorisations salariales qu'elle a impliquées tendent à limiter la demande de travail peu qualifié mais pourraient stimuler l'offre de travail.

**Emploi à temps partiel et son caractère volontaire en Allemagne et en France**



Source : Eurostat.

\* Recouvre les personnes travaillant à temps partiel parce qu'elles n'ont pas pu trouver un emploi à temps plein.

# 1. L'emploi à temps partiel a beaucoup progressé en Allemagne<sup>1</sup>

L'Allemagne compte 42 millions d'actifs en 2018, dont 37 millions de salariés. Avec 1,5 million de chômeurs<sup>2</sup>, l'Allemagne enregistre un taux de chômage à un niveau historiquement bas : 3,4 % en 2018 (contre 9,1 % en France métropolitaine). Selon l'estimation de la Commission européenne, le niveau de chômage allemand est proche voire inférieur à son niveau structurel depuis 2010, ce qui s'accompagne de tensions sur le marché du travail : les entreprises allemandes sont de plus en plus nombreuses en Allemagne à déclarer rencontrer des difficultés de recrutement. Dans l'industrie par exemple, la part des entreprises qui déclarent que les insuffisances de personnel sont le principal frein à une expansion de leur production est passée de moins de 10 % en 2016 à 25 % en 2018, selon l'enquête sur l'industrie de la Commission européenne. Ces difficultés se traduisent par une hausse du nombre d'emplois vacants<sup>3</sup>.

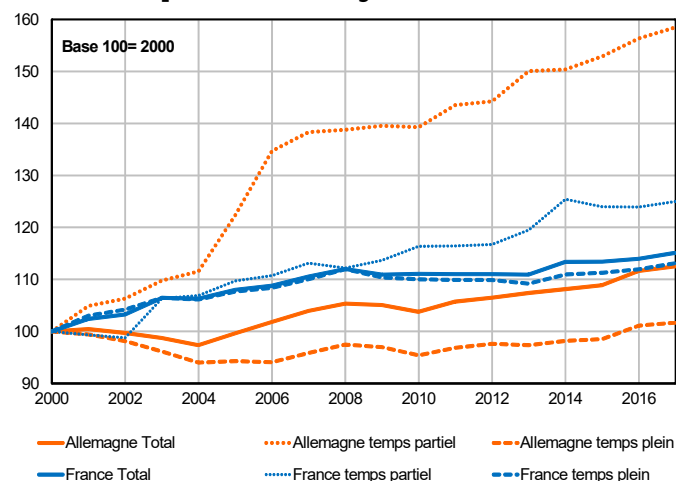
Malgré cette situation de tension sur le marché du travail allemand, l'emploi à temps partiel reste assez répandu. Au sein des 15-64 ans, selon les données Eurostat, les Allemands sont 27 % à travailler à temps partiel (en *mini-jobs* et en emploi classique cf. encadré 1), contre 18 % en France et 22 % dans l'ensemble de la zone euro. Ces données d'enquête, qui permettent des comparaisons entre pays, sous-estiment en outre peut-être la part du temps partiel en Allemagne, les personnes interrogées ayant, pour certaines, tendance à ne pas déclarer leur activité en *mini-job*. Ainsi, selon les données de l'Agence fédérale pour l'emploi, 39 % des salariés travaillent à temps partiel en Allemagne en 2017<sup>4</sup>.

Depuis 2000, c'est l'emploi à temps partiel qui soutient les créations nettes d'emploi en Allemagne (90 % des créations nettes sur la période). Cette tendance s'inscrit dans un contexte marqué par les réformes Hartz mises en place sur

la période 2003-2005, qui ont encouragé le recours à ces formes d'emploi<sup>5</sup> (cf. graphique 1 et encadré). Ainsi, alors qu'il y avait 5,9 millions de *mini-jobs* en 2003 on en compte 7,7 millions en 2017. On distingue toutefois des tendances différentes selon que les *mini-jobs* soient exercés comme activité secondaire (en complément d'une activité soumise à cotisation sociale<sup>6</sup>) ou bien comme activité exclusive :

- le nombre de *mini-jobs* exercés comme activité secondaire a crû sans discontinuer depuis les réformes Hartz (1,1 million en 2003 et 2,8 millions en 2017).
- la croissance des *mini-jobs* « exclusifs », exercés par des personnes n'occupant que ce type d'emploi, a connu deux phases distinctes : juste après les réformes Hartz une hausse sensible a été enregistrée, mais la mise en place du salaire minimum en 2015 a donné lieu à un recul prononcé (cf. partie 4.2). Aujourd'hui le nombre de *mini-jobs* exclusifs n'est que légèrement supérieur à celui observé au début des années 2000.

**Graphique 1 : Évolution des emplois à temps plein et à temps partiel en Allemagne et en France**



Source : Eurostat, calculs DG Trésor.

(1) Ce travail s'appuie sur les informations et les analyses fournies par le Service économique régionale de l'ambassade de France à Berlin.

(2) Cf. encadré 2 pour les détails de la mesure du chômage.

(3) Selon l'Agence fédérale pour l'emploi on comptait en moyenne 1,3 million d'emplois vacants en 2018 sur l'ensemble de l'économie allemande contre 0,8 à 0,9 million sur la période 2010-2015.

(4) Cf. « Der Mikrozensus im Vergleich mit anderen Arbeitsmarktstatistiken, Ergebnisunterschiede und Hintergründe seit 2011. » Thomas Körner, Katharina Marder-Puch, WISTA – Wirtschaft und Statistik, 4/2015. L'estimation, issue de l'enquête emploi, du nombre de personnes en *mini-job* en activité principale, est inférieure de 1,7 million en 2013 à celle de l'Agence fédérale pour l'emploi. Cette différence s'expliquerait en grande partie par le fait que l'enquête emploi se concentre sur le principal statut social des personnes interrogées (étudiant, retraité...), ces dernières omettant ainsi souvent de mentionner d'autres activités, notamment les *mini-jobs*. Au-delà de la question des *mini-jobs*, les deux sources diffèrent aussi sur l'estimation de la répartition, au sein de l'emploi classique, entre temps plein et temps partiel ; les auteurs ne proposent toutefois pas d'explication à cet écart.

(5) Cf. Bouvard F., Rambert L., Romanello L., N. Studer (2013), « Réformes Hartz : quels effets sur le marché du travail allemand ? », *Trésor-Éco* n° 110, Mars.

(6) Le nombre de *mini-jobs* ne correspond pas au nombre de personnes exerçant un *mini-job*. Il est en effet possible pour une même personne de cumuler plusieurs *mini-jobs* pourvu que le cumul des rémunérations qu'il en tire ne dépasse pas le plafond prévu pour ce type d'emplois (cf. encadré).

## Encadré 1 : *Mini-jobs*; *Midi-jobs*, emplois classiques, les différentes formes d'emploi à temps partiel en Allemagne

Outre les emplois classiques, qui sont soumis à cotisations sociales, les travailleurs à temps partiel en Allemagne peuvent aussi occuper d'autres formes d'emploi dits « minimales » : les *mini-jobs*, en grande partie exemptés de cotisations salariales, ou les *midi-jobs*, soumis à cotisations sociales progressives. Ces emplois ont un volume horaire faible, et sont limités par un plafond de rémunération mensuelle. Avant la mise en place du salaire minimum en 2015, ils étaient rémunérés à un salaire particulièrement faible<sup>a</sup>.

Les *mini-jobs* ont connu de nombreuses évolutions depuis les années 1970 mais les principales caractéristiques de ces formes d'emploi n'ont pas changé depuis 2003<sup>b</sup>. Ils sont aujourd'hui plafonnés à une rémunération mensuelle brute de 450 €, les cotisations salariales se limitent à la retraite (le salarié peut néanmoins demander de ne pas y cotiser) mais les cotisations patronales sont plus importantes que pour un emploi classique (de l'ordre de 28 % contre 20 % dans le droit commun). Les revenus tirés de ces emplois sont faiblement imposés, mais ils sont partiellement déduits d'éventuels transferts sociaux (minimum social, allocation chômage pour ceux qui travaillent moins de 15 heures par semaine). L'exercice d'un *mini-job* ne donne pas accès à la couverture sociale standard, n'ouvrant pas de droits à l'assurance chômage ou maladie. Le salarié doit, s'il n'est pas couvert par la couverture maladie du conjoint, contracter une assurance maladie privée. Il est couvert par l'assurance accident (financée par l'employeur). Les dispositions du droit du travail s'appliquent pleinement (conditions de licenciement, droit à congé, indemnité de congé maternité ou de congé maladie, salaire minimum). En particulier, les mêmes règles que pour les emplois classiques s'appliquent concernant la possibilité de recruter en CDI ou en CDD<sup>c</sup>. Le cadre de ces formes d'emplois a été assoupli en 2003 par la loi Hartz II, en particulier en supprimant le plafond horaire qui était de 15 heures par semaine ; l'introduction du salaire minimum en 2015 a toutefois *de facto* réintroduit un plafond horaire. C'est également cette loi qui a introduit les exemptions de cotisation et de fiscalité (imposition forfaitaire de 2 % en règle générale), y compris pour les *mini-jobs* exercés comme activité secondaire.

Il existe ainsi deux principaux<sup>d</sup> cas de figure de recours aux *mini-jobs* :

- i) Certaines personnes travaillent uniquement sur des emplois en *mini-jobs*, on parle alors de *mini-job* exclusifs. Il est possible d'exercer plusieurs *mini-jobs* chez différents employeurs, pourvu que le cumul des revenus de ces activités ne dépasse pas le plafond mensuel de 450 €. Cette situation de cumul de *mini-jobs* concernerait environ 260 000 salariés<sup>e</sup>. Si le plafond mensuel est dépassé, alors toutes les activités en *mini-jobs* sont considérées comme une activité salariée « standard » (donnant droit à une couverture sociale complète). Tant que le cumul des revenus ne dépasse pas 1 300 € cette activité salariée prend la forme d'un *midi-job* (cf. *infra*).
- ii) Pour d'autres travailleurs, les *mini-jobs* sont exercés comme activité secondaire (« *neben-jobs*») et viennent en complément d'un emploi, auprès d'un autre employeur, donnant lieu à une couverture sociale complète (en temps plein ou temps partiel, incluant aussi les *midi-jobs*, cf. *infra*). Le régime d'exemption de cotisation et de fiscalité s'applique uniquement sur le premier *mini-job* déclaré. Si le salarié déclare d'autres *mini-jobs*, les revenus tirés de ceux-ci sont soumis aux mêmes règles de cotisation et d'imposition que pour un emploi standard (à l'exception de la cotisation à l'assurance chômage).

Selon l'agence nationale Minijob Zentrale, en charge de centraliser la gestion du régime social des personnes employées en *mini-job*, le revenu brut moyen versé sur l'ensemble des emplois en *mini-job* était en 2017 de 309 €/ mois, un tiers de ces emplois étant rémunérés au plafond (450 €/mois).

À côté des *mini-jobs*, ont été créés les *midi-jobs* en 2003 (avec la loi Hartz II) afin de lisser la hausse des cotisations s'appliquant au salaire des personnes dont le nombre d'heures travaillées dépassait le plafond prévu pour les *mini-jobs*. Ainsi, pour les emplois donnant lieu à une rémunération mensuelle comprise entre 450 € et 1 300 € (850 € avant le 1<sup>er</sup> juillet 2019), un taux de cotisation salariale progressif est appliqué jusqu'à atteindre le taux plein au niveau du plafond de 1 300 €.

- a. Selon l'enquête « *Verdienststerhebung 2017* » de l'institut statistique allemand Destatis, en 2014, près de 40 % des personnes exerçant un *mini-job* étaient rémunérées à un salaire horaire inférieur au salaire minimum de 2015 (8,5 € de l'heure). Ces 40 % étaient en moyenne rémunérés 6,8 €/heure et travaillaient 9 heures par semaine.
- b. Cf. Lestrade B. (2013), « *Mini-jobs* en Allemagne. Une forme de travail à temps partiel très répandue mais contestée », *Revue française des affaires sociales*, 56-71. La réforme Hartz a aussi donné lieu à la création de la Minijob Zentrale, en charge de centraliser la gestion du régime social des personnes employées sur ce type d'emploi.
- c. Il est possible de recourir à un CDD, sans avoir à le justifier, pour une durée maximale de 2 ans, renouvelable au plus 3 fois sur cette période.
- d. Il existe des dispositions particulières pour les *mini-jobs* exercés pour les ménages mais aussi pour une autre forme de *mini-job* appelée « *kurzfristig Beschäftigung* » : ces *mini-jobs* de courte durée sont limités à 3 mois par an ou 70 jours de travail, sans plafond de rémunération, et ne sont que très faiblement soumis à cotisations salariales et patronales, mais soumis au régime général d'imposition individuelle ou à une imposition forfaitaire de 25 %. Selon les données de l'Agence fédérale pour l'emploi, l'Allemagne comptait en moyenne 240 000 emplois sous cette forme en 2017.
- e. Cf. Réponse du gouvernement à une requête parlementaire « *Ausmaß und Struktur der geringfügigen Beschäftigung* », BT-Drs. 19/4681 (29.10.2018).

Les salariés en *midi-jobs* bénéficient de la couverture sociale standard (assurance maladie, dépendance, retraite et chômage). Les cotisations patronales qui s'appliquent sont celles d'un emploi classique.

Les différentes réductions du coin fiscal-social qui s'appliquent pour ces formes d'emploi peuvent inciter les travailleurs à les cumuler (*midi-job + mini-job*) afin de bénéficier, à volume horaire équivalent, d'un revenu net plus important que pour un emploi classique. Les caractéristiques des *mini-jobs* présentent également certains intérêts pour les entreprises. Ainsi, selon l'institut IAB, affilié à l'Agence fédérale pour l'emploi, les entreprises qui ont beaucoup recours aux *mini-jobs*<sup>f</sup>, indiquent le plus souvent que leur intérêt pour cette forme d'emploi tient à sa flexibilité<sup>g</sup> et à la possibilité de répondre à un besoin de courte durée. En outre, l'absence de cotisations salariales permettrait d'obtenir des concessions en termes de rémunération de la part des personnes employées.

- f. Cf. IAB-Forum, Ulrich Walwei : « Raus aus der Minijob-Falle! Sieben Ansatzpunkte für Reformen » (2018). Ce sont surtout les petites entreprises ou les entreprises dans certaines branches des services, comme le commerce de détail, l'hôtellerie et la gastronomie, les services dans le social et la santé.
- g. Sur la base d'un volume horaire annuel fixé entre l'employeur et le salarié, et donnant lieu à une rémunération mensuelle fixe, le temps de travail mensuel peut varier et même être nul jusqu'à trois mois consécutifs. Cf. « Flexible Arbeitszeitregelungen bei 450-Euro-Minijobs », *Minijob Zentrale*.

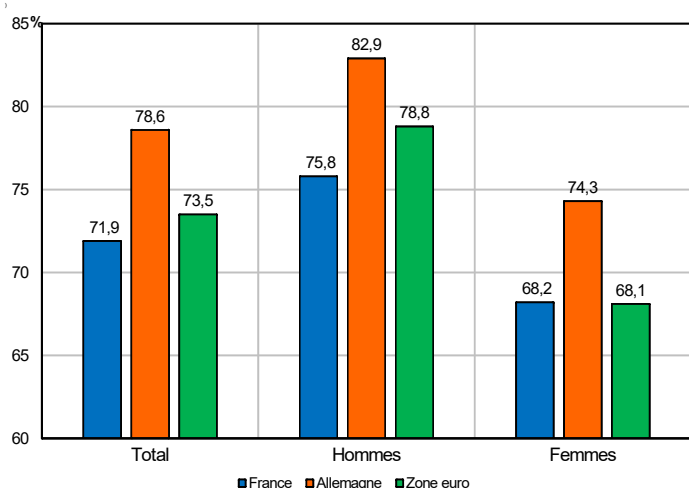
## 2. L'activité à temps partiel demeure majoritairement choisie, notamment chez les femmes

Le taux d'activité allemand (78,2 %) figure parmi les plus élevés en zone euro et est supérieur à celui observé en France (71,5 % en 2017, cf. graphique 2). Cette situation reflète le fort taux d'activité des femmes allemandes, mais aussi une prévalence plus forte des emplois à temps partiel (y compris *mini-jobs*). Près de la moitié des femmes qui travaillent occupent en effet un emploi à temps partiel, contre 30 % en France (cf. graphique 3), et les femmes représentent deux tiers des *mini-jobbeurs*<sup>7</sup>. Cette situation

s'observe dans la quasi-totalité des secteurs de l'économie allemande (cf. graphique 4).

Néanmoins, l'emploi à temps partiel est bien moins souvent déclaré comme subi que dans d'autres pays (cf. graphique de couverture) : en Allemagne seulement 11 % des travailleurs occupant ce type d'emploi déclarent qu'ils préféreraient travailler à temps plein, et seulement 9 % pour les femmes (contre 18 % pour les hommes)<sup>8</sup>.

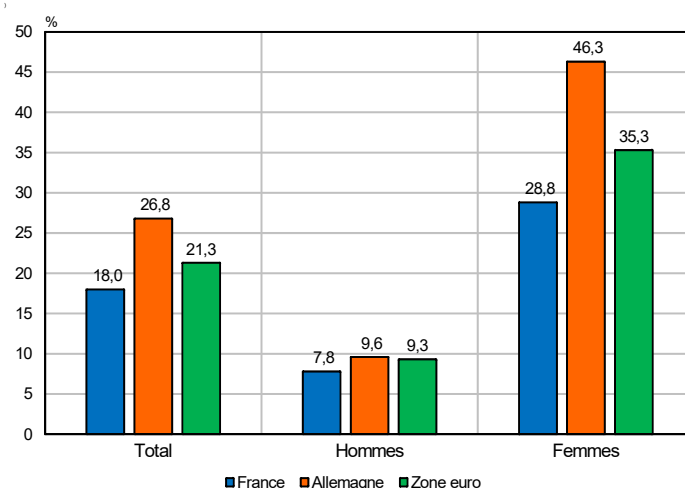
Graphique 2 : Taux d'activité, 2018



Source : Eurostat.

Plusieurs facteurs, outre des différences culturelles<sup>9</sup> (notamment dans l'Ouest de l'Allemagne), apparaissent désinciter le passage d'un temps partiel, notamment d'un

Graphique 3 : Emploi à temps partiel en pourcentage de l'emploi total, 2018



Source : Eurostat.

*mini-job*, à un temps plein. Le système socio-fiscal modulé selon le revenu du ménage peut inciter les femmes à avoir un temps de travail peu élevé. L'attrait des *mini-jobs* vu sous

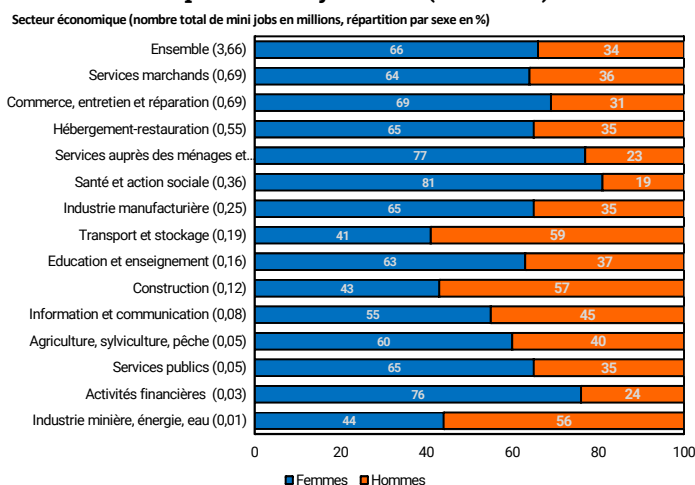
(7) Part des femmes parmi les personnes qui avaient pour seule activité un *mini-job*.

(8) En France, le temps partiel subi concerne 43 % des travailleurs (51 % chez les hommes et 41 % chez les femmes).

(9) Cf. (Keine) Lust auf Kinder? Geburtenentwicklung in Deutschland. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.) (2012) Ce rapport de l'institut démographique souligne la prégnance du concept de « Rabenmutter », mère corbeau, pour critiquer, surtout à l'ouest, les femmes qui reprennent rapidement le travail après une naissance. L'enquête European values Study réalisée en 2008 rapporte ainsi qu'en Allemagne de l'Ouest 63 % des 18-40 ans interrogés partagent l'idée selon laquelle un enfant de moins de trois ans serait malheureux si sa mère exerce une activité professionnelle. Cette proportion était de 36 % en Allemagne de l'Est et de 41 % en France.

l'angle des salariés s'explique par l'exonération de cotisations salariales et la faible imposition. Cet attrait est d'autant plus fort pour les couples mariés avec un calcul de l'impôt sur le revenu sur la base du revenu du couple (« Ehegattensplitting ») –et non individuel– et la possibilité pour la personne qui exerce un *mini-job* de bénéficier de la couverture maladie de son conjoint. Alors que les conditions d'octroi de certaines allocations devraient évoluer à partir de janvier 2020<sup>10</sup>, des effets de seuils impliquant la perte abrupte des certaines prestations, constituent un frein pour les familles modestes à l'augmentation du volume d'heures travaillées<sup>11</sup>. Un autre frein important au travail à temps plein des femmes reste l'accueil des enfants en crèche et dans les structures scolaires : seuls 38 %<sup>12</sup> des élèves en école primaire restent à l'école toute la journée en Allemagne. Une récente étude de l'institut allemand DIW<sup>13</sup> sur les préférences en termes de temps de travail au sein d'un couple, estime que les difficultés liées à l'accueil des enfants dans des écoles ou crèches constituent l'obstacle central au travail féminin.

**Graphique 4 : *Mini-jobs* comme activité unique par branche et par sexe en juin 2018 (15-64 ans)**



Source : Agence fédérale pour l'emploi « Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018 », juillet 2019.

Note de lecture : 66 % des personnes qui occupent un *mini-job* comme activité unique sont des femmes.

### Encadré 2 : *Mini-jobeurs* et statut sur le marché du travail

Les statistiques de statut sur le marché du travail présentées ici s'appuient sur la mesure du chômage définie par le bureau international du travail (BIT), qui permet des comparaisons entre pays. Cette mesure ne comptabilise pas les *mini-jobeurs* comme chômeurs, puisque seules sont comptées au chômage les personnes qui n'ont pas du tout travaillé durant la semaine de référence, qui recherchent activement un emploi et sont disponibles rapidement.

En revanche, il est possible qu'une partie de *mini-jobeurs* soient comptabilisés comme demandeurs d'emploi par l'Agence fédérale pour l'emploi (*Bundesagentur für Arbeit* ; BA), qui utilise des critères moins contraignants en ce qui concerne le temps travaillé (ceux qui travaillent moins de 15 heures par semaine sont comptabilisés s'ils veulent travailler plus et sont inscrits à la BA). Ces différences de méthodes expliquent les écarts dans les mesures du taux de chômage : 3,4 % en 2018 selon la mesure BIT et 5,2 % selon la mesure nationale de la BA.

Enfin, une partie des *mini-jobeurs* peut être comptabilisée dans le sous-emploi au sens du BIT, qui regroupe 2,4 M de salariés (soit 5,9 % de la population active allemande). Cette mesure inclut les personnes actives occupées au sens du BIT qui travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles, qu'elles recherchent activement un emploi ou non.

## 3. Une majorité de femmes aimeraient toutefois travailler davantage, et leur offre semble proche de la demande de travail des entreprises

Signe du dynamisme de l'offre de travail des femmes, le nombre de *mini-jobs* qu'elles exercent en activité secondaire est en forte hausse (de l'ordre de 4 % par an depuis 2010). Sur l'ensemble des salariés qui se déclarent en sous-emploi, la majorité sont des femmes, le plus

souvent à temps partiel. Ainsi les réserves d'emploi potentiel *via* une hausse du temps de travail concernent principalement l'emploi féminin. Une grande partie des femmes en sous-emploi aimeraient travailler plus longtemps sans pour autant désirer occuper un emploi à

(10) Notamment les allocations familiales, Kinderzuschlag, diminueront progressivement en fonction du revenu au lieu d'être supprimée brusquement au-delà d'un seuil de revenu.

(11) Cf. Costes N., Rambert L., E. Saillard (2015), « Temps partiel et partage du travail : une comparaison France / Allemagne », *Trésor-Éco* n° 141 et Weinkopf C., (2014), « Women's Employment in Germany. Robust in Crisis but Vulnerable in Job Quality », *Revue de l'OFCE*, vol. 133, no. 2, pp. 189-214.

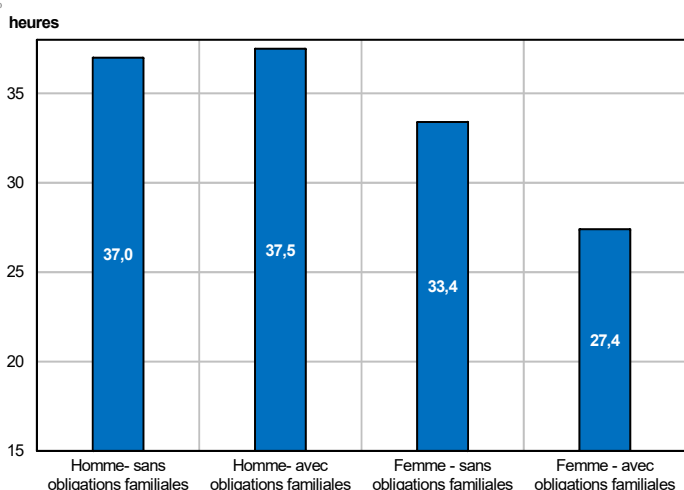
(12) Résultat de l'étude « STEG » pour le développement de l'école à temps plein, réalisée en 2016.

(13) Cf. *DIW Wochenbericht* n° 38 (2018) : « Les salariés à temps partiel souhaiteraient augmenter leurs heures de travail, ceux à temps plein les réduire ». L'institut exploite les données de l'enquête sur les ménages SOEP (qui porte notamment sur le temps de travail effectué versus le temps de travail souhaité) et tient compte de l'impact du système fiscal sur le revenu des ménages. L'institut estime ensuite simultanément l'offre de travail des ménages (choix entre temps plein, temps partiel « important » ou « faible » et *mini-job*) et l'impact de certaines barrières sur le temps de travail effectif.

temps plein (choix qui recoupe de près la situation familiale, cf. graphique 5). Ainsi, selon différentes enquêtes<sup>14</sup>, les femmes à temps partiel en sous-emploi souhaitent travailler 10 heures à 14 heures de plus par semaine en 2015. À titre illustratif, en supposant que l'ensemble des barrières à l'augmentation du temps de travail puissent être supprimées, cela correspondrait globalement, selon les sources, à 16 à 23 millions d'heures travaillées en plus, soit de l'ordre de 400 000 à 540 000 emplois en équivalent temps plein (cf. graphique 6).

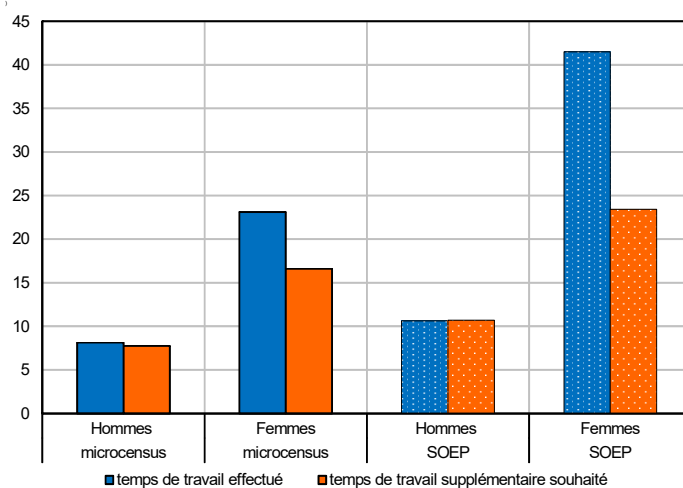
En 2018, sur 1,5 million d'emplois déclarés vacants par les entreprises allemandes, les trois quarts requièrent au moins une qualification professionnelle et sont dans le secteur des services (cf. graphique 7), ce qui pourrait correspondre à une partie de l'offre de travail des femmes, majoritairement qualifiée et concentrée dans le secteur des services (ce dernier regroupe 85 % des salariées allemandes en 2017). Une augmentation du volume d'heures travaillées des femmes pourrait donc répondre à une partie de la demande de travail des entreprises.

**Graphique 5 : Temps de travail hebdomadaire souhaité des salariés en 2015 selon la situation familiale**



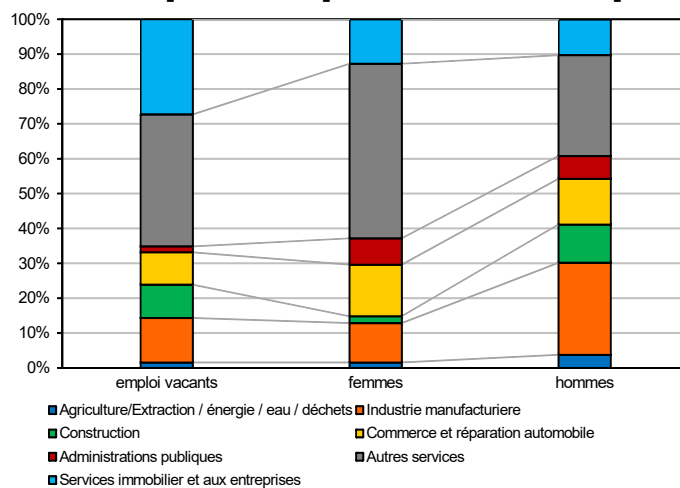
Source : SOEP, Schäfer H., Schmidt J. (2017), "Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern", IW-Kurzberichte n°5, IW-Köln.

**Graphique 6 : Volume de travail effectif et supplément souhaité en 2015 pour les personnes à temps partiel se déclarant en sous-emploi (millions d'heures hebdomadaires)**



Source : SOEP (panel de ménages du DIW), microcensus (panel de ménages de Destatis), calculs DG Trésor.

**Graphique 7 : Comparaison des emplois vacants par secteur à la structure par sexe de l'emploi en 2017**



Source : IAB et Eurostat.

(14) Résultats respectivement de l'enquête emploi 2015 de Destatis (microcensus) et de l'enquête SOEP 2015 menée par l'institut allemand de recherche économique (DIW). Les différences entre les deux enquêtes s'expliquent notamment par un séquençage et une formulation différente des questions posées ("Longer or shorter working hours? – Questions and answers in the microcensus and the SOEP" in *Methods – Approaches – Developments*, Issue 2/2018).

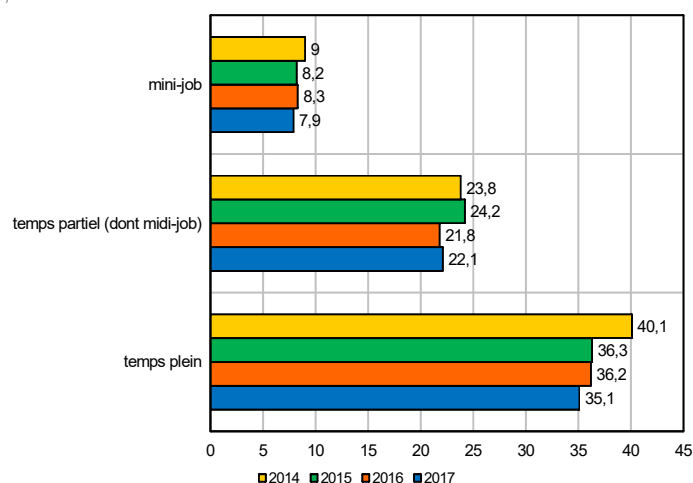
## 4. Certaines mesures récentes du gouvernement allemand pourraient atténuer les tensions apparues sur le marché du travail

### 4.1 Les salariés concernés par la mise en place du salaire minimum ont bénéficié d'une forte hausse du salaire horaire mais ont vu leur temps de travail baisser

L'enquête annuelle sur les revenus publiée par Destatis<sup>15</sup> montre que, pour les emplois rémunérés au niveau du salaire minimum, le temps de travail hebdomadaire effectif a reculé en 2015 à 36,3 heures pour une personne à temps plein, contre 40,1 heures en 2014 (cf. graphique 8), et se situe en 2017 à 35,1 heures. Le second rapport de la Commission allemande chargée de l'évaluation du salaire minimum indique que cette stratégie de réduction du temps de travail a été largement observée parmi les entreprises où

une part importante de la main d'œuvre était concernée par la mise en place du salaire minimum. L'introduction du salaire minimum en 2015 a également rendu moins attractifs les *mini-jobs* exercés de façon exclusive (et non en sus d'une activité classique). Jusqu'en 2014, malgré une surcharge de cotisations patronales, les *mini-jobs* restaient une forme d'emploi attractive pour les employeurs du fait de la faiblesse des salaires versés. On a ainsi observé un fort recul du nombre de *mini-jobs* exercés en activité unique à partir de 2015 (-153 000 en 2015 par rapport à 2014), dont une partie ont été transformés en emplois salariés pleinement soumis à cotisations sociales (en hausse de +104 000 en 2015 contre environ +50 000 les autres années, cf. graphique 9).

**Graphique 8 : Temps de travail hebdomadaire effectif moyen des personnes salariées rémunérées au niveau du salaire minimum de 2014 à 2017 (en avril)**



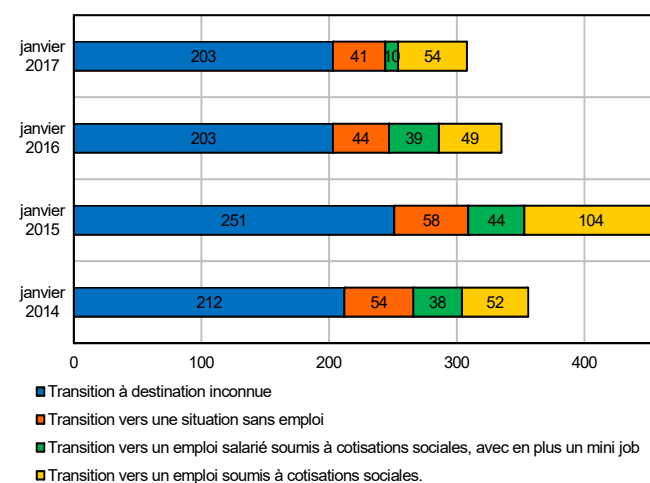
Source : Destatis, Verdiensterhebung 2017.

### 4.2 De récentes mesures pourraient encourager le recours aux emplois minimes avec un volume horaire plus important ou faciliter le retour à un travail à temps plein

Dans ce contexte, plusieurs mesures ont été mises en place pour accompagner les revalorisations du salaire minimum en 2019 et en 2020 (respectivement +4,0 % et +1,7 %).

Des modifications du mode de calcul des cotisations salariales sur les *midi-jobs* devraient rendre cette forme d'emploi plus attractive et inciter une partie des travailleurs à temps partiel à augmenter leur volume horaire. Alors qu'il était de 850 € par mois, le plafond mensuel des revenus partiellement exonérés de cotisations sociales salariales

**Graphique 9 : Transitions des personnes qui avaient pour seule activité un mini-job entre 2014 et 2017**



Source : 2<sup>ème</sup> rapport de la Commission sur le salaire minimum (2018).

est passé à 1 300 € brut depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2019 (équivalent à un temps de travail de 32 heures par semaine au niveau du salaire minimum de 2019). Cette mesure améliorerait le pouvoir d'achat des salariés mais influencerait également leur offre de travail par rapport à la situation avant réforme : les travailleurs gagnant moins de 850 € brut/mois (soit un temps de travail d'environ 21,5 heures par semaine au salaire minimum) seront davantage incités à travailler plus puisque le taux de cotisations sociales progressera moins vite. Pour les travailleurs qui gagnaient entre 850 € et 1 300 € par mois, le taux de cotisation devient également plus faible. En revanche, il devient progressif ce qui, relativement à la situation pré-réforme, réduit leurs incitations à travailler plus. Selon l'institut berlinois DIW, cette réforme concernerait 4,7 millions de travailleurs, dont

(15) Verdiensterhebung 2017.

2,5 millions qui gagnent actuellement moins de 850 €/mois<sup>16</sup>.

Conscient des freins à l'activité liés aux rigidités des différentes formes de contrat de travail, le gouvernement s'est engagé dans le contrat de coalition à créer un cadre législatif facilitant l'introduction de modèles flexibles du temps de travail pour les familles (Familienarbeitszeit) afin de faciliter l'articulation de la vie familiale avec la vie professionnelle, en permettant en particulier au temps de travail de fluctuer au cours des carrières. Pour faciliter le retour à un emploi à temps plein, en particulier pour les salariés passés à temps partiel après une naissance, le gouvernement a mis en place un droit de retour au temps plein à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019<sup>17</sup>. L'adoption, en décembre 2018, de la « loi pour de bonnes crèches » contribue aussi à soutenir l'offre de travail, en améliorant l'accueil des enfants en crèche, à travers une enveloppe supplémentaire de

5,5 Md€ sur 3 ans dédiée notamment à l'extension des horaires d'ouverture, à la baisse des frais de crèches ou encore à la formation du personnel.

Des réflexions sont engagées visant à agir plus largement contre les freins à l'augmentation des heures travaillées. Ainsi, l'IAB a appelé à sortir du « piège des *mini-jobs* » qui constitue un obstacle à l'augmentation du temps de travail pour de nombreux salariés<sup>18</sup>. De même, dans son dernier rapport sur l'Allemagne<sup>19</sup>, le FMI insiste sur les freins que représentent le mode de calcul de l'impôt sur le revenu des couples mariés (qui utilise un quotient conjugal) et les régimes fiscaux sociaux spécifiques des *mini-jobs*. Pour lever ces freins, le FMI recommande une taxation individuelle pour les couples, assorties d'un relèvement du seuil d'imposition ou d'un crédit d'impôt spécifique aux couples.

**Diane de WAZIERS, Erwann KERRAND, Laurence RAMBERT**

(16) Wochenbericht n° 16 (août 2018), Stefan Bach, Hermann Buslei, Michelle Harnisch : "Midi-Job-Reform entlastet Geringverdienende, vor allem teilzeiterwerbstätige Frauen".

(17) Cette mesure est une réponse au succès du dispositif Elterngeld Plus, entré en vigueur en juillet 2015. Il encourage le recours au temps partiel à la suite d'une naissance en proposant le versement d'une allocation parentale pour les parents qui reprennent une activité à temps partiel après la naissance d'un enfant. Cette allocation peut être versée durant 24 mois – 28 pour deux parents. Le montant couvre entre 65 % et 100 % de la perte de revenu par rapport à un temps plein. Le nouveau droit de retour au temps plein mis en place en 2019 devrait permettre d'éviter une pérennisation involontaire d'un temps partiel mis en place notamment dans le cadre du dispositif Elterngeld Plus.

(18) L'IAB préconise une approche large et très progressive de la suppression des avantages liés aux recours à des *mini-jobs* dans le secteur marchand (notamment pour ne pas créer de chocs dans les petites entreprises ou le commerce de détail). Le modèle s'appuie sur sept volets, parmi lesquels l'abandon du modèle fiscal d'imposition conjointe des époux qui réduit les incitations à augmenter le temps de travail pour de nombreuses femmes mariées. Parmi les autres volets préconisés, figurent un contrôle plus efficace de l'application du salaire minimum, une traçabilité des heures travaillées, un accueil élargi des enfants et des parents dépendants, tout comme une remise en question des exonérations sur les *neben-jobs* contrastant avec le régime des heures supplémentaires qui n'en bénéficie pas (critique partagée aussi par l'institut de recherche IW, proche des aspirations patronales ; cf. « iwd kompakt » « Attraktiver Zweitjob », 12/2018).

(19) Germany-Staff Report for the 2019 Article IV Consultation.

#### Éditeur :

Ministère de l'Économie  
et des Finances  
Direction générale du Trésor  
139, rue de Bercy  
75575 Paris CEDEX 12

#### Directeur de la

#### Publication :

Bertrand Dumont

#### Rédacteur en chef :

Jean-Luc Schneider  
(01 44 87 18 51)  
tresor-eco@dgtresor.gouv.fr

#### Mise en page :

Maryse Dos Santos  
ISSN 1777-8050  
eISSN 2417-9620

**Derniers numéros parus**

#### Novembre 2019

N° 248 Spécialisation productive et compétitivité de l'économie française  
Romain Faquet, Laure Le Saux, Chakir Rachiq

#### Octobre 2019

N° 247 Comment lutter contre les déserts médicaux  
Daniel Caby, Jean-Denis Zafar, Victor Cluzel

N° 246 Quels enseignements tirer du haut niveau de vie en Suisse ?  
Alain Carbonne, Christian Gianella

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/tags/Tresor-Eco>

[in](#) Direction générale du Trésor

[t](#) @DGTresor

**Pour s'abonner à la Lettre Trésor-Éco: [tresor-eco@dgtresor.gouv.fr](mailto:tresor-eco@dgtresor.gouv.fr)**

*Ce document a été élaboré sous la responsabilité de la direction générale du Trésor et ne reflète pas nécessairement la position du ministère de l'Économie et des Finances.*