

Le temps partiel en France

Rapport

Gilbert Cette

Commentaires

Robert Boyer

Jacques Freyssinet

Annexes préparées par

la Direction des Relations du Travail, l'INSEE, le CSERC,

la Direction de la Prévision,

la Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle,

la Direction de la Sécurité Sociale, la DARES,

la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique,

Jacques Barthélémy et Gilbert Cette

*Réalisé en PAO au Conseil d'Analyse Économique
par Christine Carl*

© La Documentation française. Paris, 1999 - ISBN : 2-11-004368-7

« En application de la loi du 11 mars 1957 (article 41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1er juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans l'autorisation expresse de l'éditeur.

Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre. »

La création du Conseil d'Analyse Économique « répond à la nécessité pour un gouvernement trop souvent confronté à l'urgence, de pouvoir se référer à une structure de réflexion qui lui permette d'éclairer ses choix dans le domaine économique. J'ai souhaité aussi créer un lien entre deux mondes qui trop souvent s'ignorent, celui de la décision économique publique et celui de la réflexion économique, universitaire ou non.

J'ai pris soin de composer ce Conseil de façon à tenir compte de toutes les sensibilités. Le Conseil d'Analyse Économique est pluraliste. C'est là un de ses atouts principaux, auquel je suis très attaché. Il doit être un lieu de confrontations sans a priori et les personnes qui le composent doivent pouvoir s'exprimer en toute indépendance. Cette indépendance — je le sais — vous y tenez, mais surtout je la souhaite moi-même.

Ces délibérations n'aboutiront pas toujours à des conclusions partagées par tous les membres ; l'essentiel à mes yeux est que tous les avis puissent s'exprimer, sans qu'il y ait nécessairement consensus.

...

La mission de ce Conseil est essentielle : il s'agit, par vos débats, d'analyser les problèmes économiques du pays et d'exposer les différentes options envisageables. »

*Lionel Jospin, Premier Ministre
Discours d'ouverture de la séance d'installation du
Conseil d'Analyse Économique, le 24 juillet 1997.
Salle du Conseil, Hôtel de Matignon.*

Sommaire

Introduction	7
<i>Pierre-Alain Muet</i>	
Le temps partiel en France	9
<i>Gilbert Cette</i>	
<i>Commentaires</i>	
<i>Robert Boyer</i>	69
<i>Jacques Freyssinet</i>	79
<i>Annexes</i>	
A. Définition du travail à temps partiel	87
<i>Éric Aubry</i>	
B. Emplois et salariés à temps partiel en France	93
<i>Laurence Bloch et Bénédicte Galtier</i>	
C. Analyse des déterminants microéconomiques du travail à temps partiel	127
<i>Gilles Mourre</i>	
D. La protection sociale des salariés à temps partiel	143
<i>Mahrez Okba et Jean-Louis Pyronnet</i>	
E. Protection sociale complémentaire et temps partiel	165
<i>Jacques Barthélémy</i>	
F. Les incitations publiques en France en faveur du temps partiel dans le secteur privé	169
<i>Alain Gubian et Valérie Le Corre</i>	

G. Temps partiel et négociation collective.....	191
<i>Éric Aubry</i>	
H. Les incitations au temps de travail partiel dans la Fonction publique	199
<i>Grégoire Parmentier</i>	
I. Le temps partiel choisi aux Pays-Bas	207
<i>Éric Aubry, Gilbert Cette, Francis Lahéra et Marie Wierink</i>	
Résumé	215
Summary	219

Introduction

Au même titre que la réduction collective du temps de travail, le temps partiel peut contribuer à la création d'emplois et à la baisse du chômage. Lorsqu'il est « *choisi* », il permet en outre de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Favoriser le développement du temps partiel « *choisi* », répond ainsi à la fois à un objectif social et à un objectif économique.

Comparativement à d'autres pays européens, le temps partiel est peu développé en France, compte tenu du niveau relativement généreux des aides publiques consenties aux entreprises. Dans la plupart des pays européens, le temps partiel n'est en effet pas subventionné. On constate, de plus, un fort déséquilibre entre un grand nombre de salariés à temps plein qui déclarent aspirer à un emploi à temps partiel et le nombre des salariés à temps partiel (la moitié environ) qui perçoivent cette situation comme une contrainte et souhaiteraient travailler plus longtemps.

Comme le montre le rapport de Gilbert Cette, ce décalage correspond à des écarts souvent importants entre les modalités demandées par les actifs et celles offertes par les entreprises. En témoigne par exemple le fait que le droit au temps partiel est reconnu à de nombreux salariés (par exemple les parents de jeunes enfants) qui travaillent à temps plein et souhaiteraient travailler à temps partiel pour une période déterminée, sans obtenir satisfaction. Le temps partiel concerne surtout les femmes (80 % des effectifs à temps partiel) avec une proportion importante de temps partiel « *subi* » chez les moins qualifiées, ayant une faible ancienneté ou venant du chômage et qui souhaiteraient travailler davantage. Pour les femmes diplômées, le temps partiel correspond en revanche le plus souvent à un choix.

L'exemple d'autres pays européens, et notamment des Pays-Bas, montre que le développement du temps partiel passe avant tout par celui du temps « *choisi* », autorisant notamment le retour à une activité à temps plein. L'auteur plaide pour que, progressivement, l'intervention publique, via un conditionnement des aides, incite les partenaires sociaux à se saisir davantage du sujet, afin que le temps partiel prenne véritablement

sa place dans la négociation collective. À cette condition, son développement pourra concilier à la fois les besoins des entreprises et les aspirations des salariés.

Le rapport est commenté par Robert Boyer et Jacques Freyssinet. Robert Boyer suggère d'évaluer les mérites comparés des réductions individuelles ou collectives du temps de travail, et d'ajuster en conséquence les incitations publiques, tout en soulignant que le développement significatif du temps partiel « choisi » nécessite de longs délais. Ne conviendrait-il pas d'accorder également l'aide aux salariés, dès lors que l'entreprise ne subit pas en général de coût supplémentaire lors du passage d'un temps plein au temps partiel ? Pour sa part, Jacques Freyssinet préconise la mise en cohérence des normes et des incitations, publiques ou conventionnelles, portant sur l'usage des temps, et l'adoption d'un dispositif général réglant les conditions dans lesquelles s'exercent les droits des salariés sur la modification de leur durée du travail. Même si le temps partiel reste individualisé, il considère, comme l'auteur du rapport, que des accords collectifs doivent définir les conditions et les limites dans lesquelles s'exercent les droits individuels.

Le rapport est complété par des annexes qui comparent le développement du temps partiel en France et dans d'autres pays industrialisés, analysent la protection sociale des travailleurs concernés, les incitations au temps partiel, ainsi que le développement de la négociation collective sur ce thème.

Le rapport préliminaire a été discuté à la séance du 20 mai 1999 du Conseil d'Analyse Économique, puis, en présence du Premier ministre, à la séance du 30 septembre 1999.

Pierre-Alain Muet

*Conseiller auprès du Premier Ministre
Professeur à l'École Polytechnique*

Le temps partiel en France^(*)

Gilbert Cette

Conseil d'Analyse Économique

Introduction

La réduction individuelle du temps de travail que représente le développement du temps partiel est, au même titre que la réduction collective dans laquelle s'inscrit par exemple l'actuelle démarche des « 35 heures », un mode d'enrichissement de la croissance en emplois susceptible d'apporter des éléments de réponse partielle au problème de chômage massif que connaît notre pays. Les interrogations parfois avancées concernant les conditions de financement d'une réduction collective, et permettant de ne pas alourdir les coûts de production des entreprises afin de ne pas réduire les effets emplois attendus, sont en partie levées dans le cas du développement du temps partiel, pour le financement duquel la contribution salariale est implicite⁽¹⁾.

(*) Ce rapport a largement bénéficié des travaux du Groupe qui s'est réuni, au Conseil d'Analyse Économique, sur le thème du temps partiel, entre décembre 1998 et mai 1999, ainsi que des informations apportées par les documents annexés à ce rapport. Sauf exceptions signalées, les données chiffrées fournies dans le texte sont tirées de ces documents.

Le rapport a également bénéficié d'un grand nombre d'observations faites sur des versions antérieures, par de nombreuses personnes que je tiens à remercier, parmi lesquelles les rédacteurs des annexes jointes, ainsi que Jean-Yves Boulín, Brigitte Dormont, Mireille Elbaum, John Evans et Jean Marimbert. Pour autant, les analyses présentées dans le rapport n'engagent que son auteur.

(1) Voir à cet égard les développements proposés dans l'encadré 5 en fin de rapport.

Cependant, ces deux grandes modalités (collective et individuelle) de réduction du temps de travail sont davantage complémentaires que substituables. En effet, le temps partiel est une réduction du temps de travail d'une ampleur dépassant souvent, pour un salarié, celle envisageable par une réduction collective. De plus, de nombreux salariés aspirent au temps partiel, avec une réduction proportionnelle du salaire, pour une période plus ou moins longue mais limitée dans le temps, et souhaitent revenir ensuite au temps plein. Enfin, si la réduction collective du temps de travail est, par définition, une modification collective du partage quantitatif travail-loisir dont les modalités qualitatives concrètes peuvent éventuellement se décliner au plan individuel, le temps partiel est substantiellement une réduction individuelle du temps de travail, sur les plans tant quantitatif que qualitatif, même quand ses conditions de mise en œuvre sont collectivement négociées.

Le recours au temps partiel est en France dans la moyenne des pays de l'OCDE et dans la moyenne européenne (actuellement un emploi sur six environ). Son développement semble cependant bridé par des freins de nature diverse. Pourtant, les enquêtes sur les attentes des salariés en matière de temps de travail témoignent d'un important déséquilibre quantitatif : le nombre des salariés à temps complet souhaitant travailler à temps partiel (avec baisse proportionnelle du salaire) dépasse très largement celui des salariés à temps partiel souhaitant travailler à temps complet. Pourtant, aussi, les aides publiques au temps partiel sont importantes. Pourtant, enfin, d'autres pays européens ont connu sur les deux dernières décennies un développement considérable du temps partiel, sans aide publique, ce qui a pu contribuer à abaisser leur taux de chômage.

L'analyse d'expériences nationales nous indique que, lorsqu'il est particulièrement développé, le temps partiel est aussi généralement peu « contraint » pour les salariés concernés. Ainsi, les Pays-Bas sont le pays dans lequel le temps partiel est le plus développé au monde et dans lequel, simultanément, il serait le plus « choisi ». La France, en position moyenne pour le développement du temps partiel, fait cependant partie des pays dans lesquels cette forme de travail serait plus souvent « subie », malgré des avancées réglementaires importantes à cet égard, comme celles inscrites dans la loi du 13 juin 1998 « d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail » limitant les temps de pause et requalifiant la durée du travail en cas de dépassements répétés de l'horaire contractuel⁽²⁾... L'observation d'un plus grand nombre de pays suggère que le temps partiel « choisi » est la condition première du développement du temps partiel.

(2) Concernant le temps partiel, l'article 10 de la loi du 13 juin 1998 prévoit ainsi que :

- « Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen effectué. »

Ce constat doit-il étonner ? En fait non, si l'on reprend l'analogie avec la réduction collective du temps de travail, pour laquelle les analyses indiquent qu'elle ne peut réussir contre ses acteurs (entreprises et salariés). Ces derniers doivent y trouver « leur compte » : les entreprises une plus grande souplesse et une maîtrise des coûts, les salariés davantage de temps libre en relation avec leurs attentes. Il en va de même pour le temps partiel : si l'un de ces acteurs n'y trouve pas suffisamment intérêt, son développement reste, nous l'avons dit, limité. Du côté des entreprises, l'intérêt premier du temps partiel est celui d'une plus grande souplesse, avec une maîtrise des coûts de production plus facile à obtenir que par une réduction collective. Pour de nombreux salariés, il y a là une voie de conciliation plus harmonieuse entre vie professionnelle et vie privée et familiale. Cette demande de temps partiel des salariés peut porter sur des périodes longues, ou au contraire courtes et correspondant à des moments particuliers de la vie, comme des cycles d'études ou plus souvent l'éducation de jeunes enfants.

Mais les conditions d'un développement du temps partiel, équilibré entre besoins économiques et attentes sociales, ne sont pas faciles à réunir. Le droit réglementaire ne peut y suffire : en France, ce dernier reconnaît déjà aux salariés des possibilités dont ils ne se saisissent pas toujours et auxquelles ils répondent aspirer quand on les interroge. Ici encore, les expériences étrangères indiquent que le développement équilibré du temps partiel accompagne celui d'un droit contractuel, issu de la négociation collective entre partenaires sociaux se saisissant réellement de ce thème.

Comme l'écrivaient Jacques Delors et *Échanges et Projets* (1980), le développement du temps partiel appelle principalement deux préalables. Le premier est « ... d'accorder aux travailleurs à temps réduit les mêmes garanties qu'aux travailleurs à temps plein. Il ne s'agit pas de créer un statut des travailleurs à temps partiel, qui accentuerait leur marginalisation, mais au contraire d'assurer une parfaite fluidité entre ces deux régimes, concrétisée par un 'droit au retour dans les deux sens'... ». Le second est « ... d'associer les organisations représentatives des forces sociales et particulièrement les syndicats à la mise en œuvre du temps choisi. ». Cette nécessité d'associer pleinement les partenaires sociaux à se saisir davantage qu'ils ne le font du thème du temps partiel a ensuite été proposé dans de nombreux travaux (dont, par exemple, le rapport de Marimbert, 1992).

• « Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, que si une convention ou un accord collectif de branche étendus ou agréés [...] le prévoit soit expressément, soit en définissant les plages horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. »
L'article 9 de la Loi du 13 juin contient également des dispositions concernant le temps partiel annualisé sur lesquelles nous revenons plus loin.

L'objet de ce rapport est de proposer des conditions pour un tel développement du temps partiel « choisi » par ses acteurs et pour cela objet plus fréquent de la négociation d'entreprise. Il n'abordera pas cependant le thème de la retraite progressive, approfondi dans un autre rapport au CAE, de Dominique Taddei.

Après avoir traité de la définition du temps partiel et retracé les grandes caractéristiques du développement de cette forme de travail, on approfondira davantage la question de ses déterminants pour évoquer enfin celle de son extension par le « temps partiel choisi ».

Définition du temps partiel⁽³⁾

En France, depuis l'Ordonnance du 26 mars 1982 (et jusqu'à la promulgation de la « seconde loi des 35 heures »), un salarié est considéré comme à temps partiel quand sa durée du travail est inférieure aux quatre cinquièmes de la durée légale ou de la durée fixée conventionnellement dans la branche ou l'entreprise quand elle est inférieure à la durée légale⁽⁴⁾. Cette définition est en contradiction avec les textes de l'Organisation Internationale du Travail de 1994 (Convention 175), et avec la Directive européenne (97/81/CE) du 15 décembre 1997 établie sur la base d'un accord signé entre les partenaires sociaux européens (l'UNICE, le CEEP et la CES) du 6 juin 1997. La Directive européenne, qui doit d'ailleurs être transposée dans les droits nationaux avant le 20 janvier 2000, définit le travailleur à temps partiel comme le « salarié dont la durée normale de travail sur la base hebdomadaire, ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable ». La quasi totalité de nos partenaires économiques s'est ralliée à cette définition des organisations internationales⁽⁵⁾.

En schématisant à l'extrême, la question de la définition du temps partiel soulève deux interrogations (*cf.* Marimbert, 1992). Doit-elle privilégier la nature du contrat de travail ou la durée du travail ? Doit-elle correspondre à des plages de durée du travail dont les bornes pourraient afficher une « orientation » souhaitée par les pouvoirs publics ?

(3) Pour plus de détails sur la situation actuelle, on se reportera à l'annexe A d'Aubry dont on s'inspire ici. On se reportera également à l'ouvrage de référence sur les aspects juridiques concernant le temps partiel de Favenec-Héry (1997).

(4) L'article L. 212-4-2 du Code du Travail précise ainsi : « sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée de travail mensuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application, sur cette même période, de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ».

(5) Seule une exception européenne peut être signalée : l'Espagne a redéfini en 1998 le temps partiel comme la durée du travail inférieure à 77 % du temps plein...

- Concernant la première interrogation, rappelons que la définition du temps partiel est nécessairement relative à l'existence du temps plein, dont la durée peut elle-même varier, non seulement en fonction de la législation, mais aussi en fonction des conventions collectives et/ou des accords d'entreprises quand ils fixent une durée conventionnelle différente de la durée légale. Le temps partiel correspond ainsi à une durée du travail inférieure à l'horaire collectif d'un temps plein, ce qui nécessite en conséquence la précision de cet horaire dans le contrat de travail individuel. Comme le rappelle Barthélémy (1996), la durée du travail doit, pour un salarié à temps partiel, « ... être considérée comme un élément substantiel du contrat de travail. [...] En l'absence d'écrit [précisant cette durée dans le contrat de travail], le contrat est, dès lors, réputé conclu à temps plein ».

Le travail à temps partiel se définit bien, avant toute chose, à partir d'un contrat de travail individuel, qui fait référence à une fraction explicite des droits et des devoirs (temps de travail et rémunérations) des travailleurs à temps plein du collectif de travail correspondant⁽⁶⁾. Il est donc bien relatif aux règles qui régissent ce dernier. Certaines règles peuvent sembler défavorables au temps partiel, par exemple lors de dépassement de l'horaire contractuel, malgré une amélioration notable par l'article 10 de la loi du 13 juin 1998 (*cf. supra*), puisqu'alors, tant que leur durée demeure inférieure à la durée légale, les salariés à temps partiel ne bénéficient pas de droit d'heures supplémentaires mieux rémunérées (ce qui est aussi le cas des salariés à temps plein), mais seulement d'heures complémentaires payées au tarif de base (sauf si un accord collectif prévoit à cet égard une clause plus avantageuse, *cf. infra*).

On peut ainsi s'interroger sur l'opportunité d'un alignement des heures complémentaires des salariés à temps partiel sur le régime général des heures supplémentaires des salariés à temps plein. Une telle option présenterait cependant l'inconvénient de donner plus de « droits » au salarié à temps partiel en cas de dépassement de l'horaire contractuel qu'au salarié à temps plein en cas de dépassement de l'horaire collectif, quand ce dernier est inférieur à la durée légale... Une solution équilibrée pourrait être que, au-delà de 10 % des horaires prévus dans le contrat de travail, les conditions de majoration des heures complémentaires des salariés à temps partiel soient alignées sur celles des heures supplémentaires des salariés à temps plein.

- L'encadrement de la définition du temps partiel par des seuils plafond et plancher afin d'afficher des « orientations souhaitées » par les pouvoirs publics peut poser diverses difficultés.

(6) Pour autant, avec le souci de proposer des comparaisons statistiques sur des bases plus homogènes que des définitions nationales encore disparates, l'OCDE considère comme temps partiel les durées habituelles du travail inférieures à 30 heures par semaine, incluant par là même des salariés soumis à des horaires collectifs particuliers (par exemple pour des raisons de pénibilité ou de risques, comme en France les équipes de fin de semaine...), mais excluant une grande partie des salariés travaillant à 80 % d'un temps plein.

1. « Temps partiel contraint » et « temps partiel choisi »

La distinction parmi les salariés entre ceux dont le temps de travail serait « contraint » et ceux dont le temps de travail serait « choisi » est importante, car elle permet d'améliorer la caractérisation du déséquilibre existant sur le marché du travail. Ce déséquilibre est en effet le plus souvent apprécié à partir des seuls indicateurs de taux de chômage ou de taux d'emploi. Ainsi, comme cela est détaillé dans l'annexe B de Bloch et Galtier, le BIT préconise de mesurer le sous-emploi avec un indicateur, défini dès 1982 et légèrement redéfini en octobre 1998 (cf. BIT (1998)), prenant en compte les situations de « temps partiel contraint ». Mais cette distinction entre des durées du travail « choisies » et « contraintes » peut aussi être élargie aux salariés à temps plein, parmi lesquels on peut distinguer ceux qui voudraient travailler individuellement moins (par opposition avec une réduction collective du temps de travail) et ceux qui ne le souhaiteraient pas.

La distinction entre les deux types de situations n'est cependant pas toujours évidente, particulièrement dans les comparaisons internationales (cf. infra). En pratique, on recourt le plus souvent à deux méthodes :

- La méthode la plus largement répandue repose sur *des enquêtes effectuées auprès des intéressés*. Comme toujours, avec cette méthode, les réponses sont extrêmement sensibles au libellé de la question (aspiration à allonger sa durée du travail, ou à passer à temps plein, précisions concernant le salaire, ...) à supposer même que toutes les autres précautions méthodologiques (choix de l'échantillon enquêté, redressement des réponses pour en assurer la représentativité...) aient été scrupuleusement respectées. Cela n'empêche sans doute pas de suivre l'évolution respective des deux types de temps partiel au sein d'une population donnée, pourvu que le questionnaire et les conditions de l'enquête demeurent stables dans le temps. Par contre, les comparaisons internationales doivent être exploitées avec la plus grande précaution en ce domaine. Cela est évident quand la question est posée ou traitée ensuite dans des termes différents de pays à pays (voire à ce sujet l'annexe B de Bloch et Galtier).

- *Un critère juridique* peut également être pertinent : les salariés à temps partiel ont-ils le droit de changer d'horaires et, par exemple, pour un temps partiel de passer à temps plein ? Comme il n'existe (à notre connaissance), aucun pays qui ait inscrit inconditionnellement un tel droit dans sa législation, on ne pourra pas affirmer que le temps de travail est totalement « choisi » ou « contraint », d'un pays à l'autre, sur ce seul critère juridique. De plus, dans un même pays, la situation peut être différente suivant les accords et conventions collectives de branche et les accords d'entreprise. Ce critère débouche donc finalement sur une appréciation principalement qualitative. Il n'en reste pas moins que l'ensemble considérable de droits obtenus par les salarié(e)s à temps partiel aux Pays-Bas place ce pays, bien davantage que la France ou les autres pays d'Europe du Sud, du côté du « temps partiel choisi » (voire à ce sujet l'annexe I d'Aubry, Cette, Lahéra et Wierink).

Du côté du plafond, un seuil trop élevé dans cette définition peut aboutir à ce qu'un salarié à temps partiel ait une durée du travail plus longue que certains salariés à temps complet, parfois au sein de la même entreprise ! Ainsi, par exemple, dans un même établissement, des ouvriers en équipe de suppléance de fin de semaine peuvent effectuer un temps plein de 24 heures hebdomadaires, tandis qu'une secrétaire travaillant 30 heures par semaine sera à temps partiel si l'horaire collectif affiché est égal à la durée légale... Cet exemple, même s'il illustre un cas limite, montre que les originalités de notre législation n'ont pas empêché l'apparition de situations apparemment paradoxales. Mais par ailleurs, la règle française des quatre cinquièmes de la durée légale ou de la durée fixée conventionnellement dans la branche ou l'entreprise quand elle est inférieure à la durée légale, adoptée par l'Ordonnance du 26 mars 1982, ne semble plus avoir aucune justification (si elle en a jamais eu une). Elle introduit une « zone grise » des durées comprises entre le plafond du temps partiel et la durée correspondant au temps plein, que l'on ne sait alors comment qualifier (temps plein réduit ?...). La définition française avait d'ailleurs été déjà modifiée sur ce point à plusieurs reprises sur la période antérieure, dont déjà en 1981, quand avait été adoptée une définition proche de celle de la Directive européenne de 1997 !

La question d'un plancher à partir duquel un salarié peut être considéré comme entrant dans la catégorie du temps partiel est également délicate. Dans l'état actuel de notre droit, ne travailler que quelques heures par mois n'écarte pas de la qualité de travailleur à temps partiel. Mais dans les faits, bien des planchers existent actuellement : celui qui limite le montant des aides publiques, sous forme d'exonérations de charges patronales ; ceux, multiples (*cf. infra*), qui déterminent les droits sociaux... L'existence d'un plancher d'heures au-dessous duquel on ne parlerait pas de travail à temps partiel ne paraît pas opportune, car cela n'empêcherait pas ces situations d'exister et il faudrait encore inventer une nouvelle catégorie juridique pour en rendre compte... Et si les politiques publiques n'entendent inciter le temps partiel qu'au-delà de certaines durées, rien n'empêche d'introduire, dans les textes, ces planchers en nombre d'heures moyen par semaine (ou en fraction de temps plein) pour ouvrir le bénéfice des incitations. « L'affichage » des orientations éventuellement souhaitées par les pouvoirs publics reste donc tout à fait possible, même en l'absence de plancher dans la définition du temps partiel.

Une première proposition consiste donc simplement, en application de la Directive européenne de 1997, à qualifier de temps partiel toute durée du travail inférieure à la durée légale, ou à la durée conventionnelle quand elle est plus courte. Ce qui revient à qualifier de temps partiel les durées du travail inférieures à celle d'un temps plein comparable.

Le développement du temps partiel

Après avoir fourni quelques éléments de comparaison internationale sur le temps partiel, on rappelle les principales étapes de son développement en France pour caractériser enfin plus précisément les populations concernées.

Quelques éléments de comparaison internationale

En 1998, le recours au temps partiel est très différencié selon les pays. Très schématiquement, on peut, comme le proposent Bloch et Galtier (dans l'annexe B) distinguer trois groupes de pays (*cf.* tableau 1) :

1. Importance du travail à temps partiel en 1998 Effectif employé : moins de 30 heures par semaine^(*)

	Part dans l'emploi total			En %
	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes
France	5,8	25,8	14,8	79,3
Allemagne	4,6	32,4	16,6	84,1
Belgique	4,9	32,2	16,3	82,4
Danemark	9,9	25,4	17,0	68,5
Espagne	2,9	16,6	7,7	75,9
Finlande	6,8	13,0	9,7	63,1
Grèce	5,3	15,9	9,2	63,6
Irlande ^(**)	7,0	27,2	15,2	72,7
Italie	5,5	22,7	11,8	70,4
Norvège	8,1	35,9	21,0	79,1
Pays-Bas	12,4	54,8	30,0	75,8
Portugal	5,2	15,8	9,9	70,9
Royaume-Uni	8,2	41,2	23,0	80,4
Suède	5,6	22,0	13,5	97,3
Suisse	7,2	45,8	24,2	83,4
États-Unis	8,2	19,1	13,4	68,0
Japon ^(***)	12,9	39,0	23,6	67,5
Canada	10,5	28,6	18,7	69,5
Union européenne	5,9	28,1	16,0	81,8
OCDE Europe	5,6	26,1	14,4	79,8
OCDE	7,0	24,0	14,3	73,6

Notes : (*) Compte tenu des écarts de définitions nationales du temps partiel ; (**) 1997 ; (***) Moins de 35 heures.

Source : OCDE, *Perspectives de l'Emploi*, juillet 1999.

- des pays d'Europe du Nord (Danemark⁽⁷⁾, Norvège et Pays-Bas), ainsi que le Royaume-Uni, la Suisse et le Japon, dans lesquels le temps partiel est le plus développé : la part, dans l'emploi total, des effectifs travaillant moins de 30 heures, y dépasse 20 % ;

- à l'autre extrême, les pays d'Europe du Sud (Espagne, Grèce et Portugal), ainsi que la Finlande, dans lesquels le temps partiel est peu développé : la part, dans l'emploi total, des effectifs travaillant moins de 30 heures, y est inférieure à 10 % ;

- les autres pays, parmi lesquels la France, l'Allemagne, l'Italie et les États-Unis, qui se situent dans une position intermédiaire. On peut constater que la position de la France et de l'Allemagne est proche des moyennes européennes ou de l'ensemble des pays de l'OCDE.

Dans tous les pays considérés, le temps partiel concerne principalement les femmes : à l'exception de la Finlande et de la Grèce, plus de deux emplois de moins de 30 heures sur trois seraient occupés par des femmes. Cette caractéristique s'observe plus particulièrement en Europe, où il est rare que la part des femmes dans les emplois de moins de 30 heures soit inférieure 75 %.

En dynamique sur les dernières années, on observe que le travail à temps partiel ne s'est pas développé dans le premier groupe de pays (à l'exception des Pays-Bas), et qu'il aurait même régressé dans certains comme le Danemark. Sur les deux autres groupes de pays, il a continué de progresser, à un rythme parfois rapide comme en France. On peut enfin souligner qu'à l'exception notable des Pays-Bas, le temps partiel masculin se développe dans presque tous les pays de l'OCDE, le plus souvent plus rapidement (en pourcentage) que le temps partiel féminin pour les pays du premier groupe.

Le développement du temps partiel en France⁽⁸⁾

En mars 1998, plus de 17 % des actifs occupés en France (soit environ 3,8 millions de personnes) se déclarent à temps partiel, alors qu'ils n'étaient qu'environ 6 % dans ce cas à la fin des années soixante-dix⁽⁹⁾. Il est important de souligner que cette progression n'a pas été régulière :

- la progression du temps partiel a été vive du début des années quatre-vingt jusqu'en 1986, année où la part de l'emploi à temps partiel a atteint 12 %. Cette forte évolution s'explique sans doute en bonne partie par la mise en place, en 1982-1983, d'un cadre législatif accordant aux salariés à

(7) En 1990, la proportion d'emplois de moins de 30 heures par semaine était très élevée (20 %) par rapport aux autres pays. Pour cette raison, nous classons ce pays dans le premier groupe.

(8) Pour plus de détails, on se reportera à l'annexe B de Bloch et Galtier joint, ainsi qu'à Le Corre (1995), CSERC (1998) et Audric et Forgeot (1999).

(9) Ce chiffre de 17 % d'actifs occupés se déclarant à temps partiel en 1998 intègre les emplois aidés dont certains, comme les CES, sont par définition à temps partiel.

temps partiel un statut comparable à celui des salariés à temps plein, et par le développement d'emplois non marchands aidés à temps partiel (les TUC) ;

- de 1987 à 1991, l'importance du temps partiel s'est stabilisée. Durant ces années de croissance soutenue, la progression du temps partiel s'est faite au même rythme que celle du temps plein ;

- à partir de 1992, la progression de la part du temps partiel dans l'emploi total a repris à un rythme soutenu, après la mise en place des mesures incitatives décrites ci-dessous. Cette progression s'observe aussi bien sur les années de récession que sur celles de forte croissance. La relation entre la mise en place de mesures incitatives au temps partiel et le développement de ce dernier est bien évidemment difficile à évaluer de façon robuste. À l'occasion d'une enquête réalisée en 1994 par la DARES, les établissements interrogés et ayant sollicité les aides au temps partiel en 1993 répondent qu'il s'agirait d'un effet d'aubaine dans de nombreux cas.

Il est intéressant de souligner que, depuis le début des années quatre-vingt, du fait de cette progression continue du temps partiel, cette forme de travail a toujours contribué positivement à la croissance de l'emploi total, et même pour plus de 0,5 % par an pour neuf années de la période 1983-1997 (*cf.* Audric et Forgeot, 1999).

Une caractérisation du travail à temps partiel

Le temps partiel est en France très majoritairement féminin (à près de 80 %) et concerne davantage les deux extrémités d'âge de la vie professionnelle (jeunes et âgés). Le secteur tertiaire et les petites entreprises sont nettement plus utilisateurs que le secteur industriel et les entreprises de plus grande dimension. Les emplois à temps partiel sont le plus souvent relativement peu qualifiés.

Être à temps partiel est un état de plus en plus stable. Près de 49 % des hommes et 74,4 % des femmes à temps partiel en 1997 le sont encore en 1998, contre respectivement 32,5 et 68 % en 1982. Cette plus grande stabilité se fait au détriment du passage au temps plein.

En dynamique, concernant les trajectoires des salariés à temps partiel, on constate que cette forme d'emploi est souvent devenue une voie de sortie du chômage. Parmi les actifs de 15 à 50 ans au chômage en 1997, 7,5 % sont employés à temps partiel en 1998 quand il s'agit d'hommes, 19,3 % quand il s'agit de femmes. Ces chiffres étaient de 2,1 et 10,5 % en 1982. Cette forme de sortie du chômage est même devenue majoritaire chez les femmes de 15 à 50 ans : en 1997, 56 % de celles qui sortent du chômage bénéficient d'un emploi à temps partiel, contre 31 % en 1982. Ces sorties du chômage se font le plus souvent vers du « temps partiel contraint » : presque toujours pour les hommes et à 70 % pour les femmes.

L'analyse plus détaillée des travailleurs à temps partiel (hors étudiants) proposée dans le rapport du CSERC (1998), ou par Galtier (1999 a et b) repris par Bloch et Galtier dans l'annexe B, amène à distinguer les trois populations suivantes :

- les personnes se plaçant dans une logique d'insertion dans l'emploi, qui représentent près de 15 % du total. Il s'agit surtout de jeunes, le plus souvent en emplois aidés, mais aussi d'hommes de 25 à 56 ans qui sortent du chômage et pour lesquels le temps partiel est généralement « contraint » ;
- les personnes plutôt concernées par une logique de retrait d'activité, qui représentent moins de 5 % du total. Il s'agit souvent d'hommes âgés de plus de 56 ans. Le travail à temps partiel est alors le plus souvent « choisi », quand il ne s'agit pas explicitement d'une préretraite progressive ;
- les autres personnes à temps partiel, qui recouvrent près de 85 % de l'ensemble, sont presque exclusivement des femmes, parmi lesquelles Bloch et Galtier distinguent :
 - celles (15 % du total) qui travaillent moins de 15 heures par semaine, généralement peu qualifiées et concentrées dans les emplois de nettoyage ou employées à domicile, qui souhaitent travailler davantage pour la très grande majorité ;
 - celles (45 % du total) qui travaillent plus de 15 heures, qui sont relativement diplômées et anciennes dans leur emploi, et qui ne souhaitent pas allonger leur durée du travail ;
 - celles enfin (25 % du total), qui travaillent plus de 15 heures, peu diplômées et ayant une faible ancienneté, qui viennent du chômage et qui souhaiteraient travailler davantage.

La contrainte financière apparaît comme l'un des principaux facteurs explicatifs de l'aspiration des temps partiel à travailler davantage. Les temps partiels appartenant à un ménage à un seul salaire souhaitent plus nettement que les autres travailler davantage. Mais les désavantages se cumulent souvent : les femmes travaillant à temps partiel sur des durées du travail très courtes apportent plus souvent que les autres le seul revenu du ménage, ou ont plus souvent que les autres un conjoint à faible revenu. À l'inverse, les femmes à « temps partiel choisi » sont dans une situation financière souvent plus aisée, du fait d'un conjoint dont les revenus sont plus élevés. Le temps partiel leur permet plus souvent une conciliation entre vie professionnelle et vie privée et familiale (le mercredi non travaillé, par exemple).

En termes de conditions de travail (régularité des horaires, autonomie dans la gestion des horaires, possibilité de s'absenter quelques minutes et plus globalement tolérance des absences, fréquence du travail le samedi, le dimanche et les jours fériés, autonomie dans la fixation des horaires de travail...) les « temps partiels contraints » sont nettement pénalisés par rapport aux temps complets, les « temps partiels choisis » connaissant des situations intermédiaires.

Comme le soulignent Bloch et Galtier, les inégalités se cumulent : « les temps partiels les plus courts sont les moins rémunérateurs et offrent le moins de perspectives d'allongement de la durée du travail, alors que les temps partiels plus longs procurent à la fois des revenus plus élevés et des chances plus grandes d'accéder à l'emploi à temps plein ».

Concernant la rémunération horaire, la revue de littérature économique et les travaux originaux proposés dans OCDE (1999) semblent confirmer l'existence, dans de nombreux pays, d'une pénalisation des travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps complet. Cependant, il est difficile en ce domaine, comme en celui des conditions de travail, de faire la part entre l'effet d'emplois plus souvent (voire presque exclusivement pour certains, comme les emplois de nettoyage ou d'employé à domicile) peu qualifiés et dévalorisés, ou l'effet de différences de traitement. Pour les pays européens, de telles différences seraient bien sûr contraire à la Directive du Conseil de l'Union européenne du 15 décembre 1997 qui interdit toute discrimination au détriment des temps partiels concernant le salaire, les conditions de travail, le licenciement et certains avantages sociaux⁽¹⁰⁾. Les travaux sur données françaises aboutissent à un diagnostic nuancé : toutes choses égales par ailleurs (secteur, dimension de l'entreprise, âge, expérience, diplôme, catégorie professionnelle...), le taux de salaire horaire des salariés à temps partiel par rapport à celui des salariés à temps plein serait inférieur d'environ 10 % pour les hommes et non significativement différent pour les femmes (*cf.* Bayet (1996), Colin (1995) ou Galtier (1999a)). Cependant, concernant les hommes, comme l'indique Galtier (1999a), ces résultats doivent être considérés avec prudence, « ... il peut subsister des caractéristiques inobservables (ou inobservées) qui sont responsables de l'occupation d'un emploi à temps partiel plutôt qu'à temps complet », et qui expliqueraient une part des éventuelles différences. Enfin, les femmes constituant la très grande majorité des temps partiels, sur l'ensemble de la population, comme le note Friez (1999) « À poste, qualification et ancienneté équivalents, les salaires horaires ne diffèrent pas de manière significative entre temps complet et temps partiel ».

Concernant l'accès à la formation, la revue de littérature économique et les travaux originaux proposés dans OCDE (1999) confirment également l'existence, dans de nombreux pays, d'une pénalisation apparente des travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps complet. Cette pénalisation est également observée en France. L'OCDE (1999) pour les pays européens et Galtier (1999a) pour la France montrent qu'elle ne s'expliquerait qu'en partie par un effet d'autres caractéristiques des travailleurs à temps partiel (âge, ancienneté dans l'établissement, catégorie profession-

(10) Pour la France, concernant la rémunération des salariés à temps partiel, l'article L. 212-4-2 du Code du Travail précise aussi : « compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, leur rémunération est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise ».

nelle, secteur et dimension de l'établissement), qui influencent fortement l'accès à la formation (comme l'ont montré Goux et Maurin, 1997).

Signalons enfin que certains pays européens se sont dotés de moyens de recours assez ambitieux pour les travailleurs ayant le sentiment de connaître des différences de traitement, parmi lesquels les travailleurs à temps partiel. Ainsi, aux Pays-Bas, la Commission de l'Égalité de traitement peut être amenée à intervenir dans des conflits sur ces questions de travail à temps partiel, même à titre préventif quand les parties la saisissent pour interprétation. Une loi a renforcé son influence à cet égard en 1996. Cette Commission consultative qui ne rend « que » des avis ayant une grande portée morale, peut être saisie par une des parties du conflit éventuel (salarié ou employeur), ou bien encore par le Tribunal de Première Instance. En 1997, elle aurait été ainsi sollicitée dans 32 conflits liés aux horaires de travail⁽¹¹⁾.

Les déterminants du travail à temps partiel

On commence par rappeler brièvement les principaux facteurs influençant l'offre et la demande de travail à temps partiel, avant de détailler davantage certains d'entre eux : les aspects concernant la protection sociale des travailleurs à temps partiel et les incitations financières ou les encouragements conventionnels au travail à temps partiel.

Offre et demande de temps partiel

L'offre (par les ménages) et la demande (par les entreprises) de travail à temps partiel (c'est-à-dire d'un nombre d'heures de travail non nul et strictement inférieur à celui d'un temps plein) répondent à de multiples influences économiques et sociales⁽¹²⁾.

Du côté des ménages

L'offre de travail à temps partiel procède en grande part d'un arbitrage consommation-loisir. Cet arbitrage fait jouer de façon standard un effet de substitution (quand le salaire horaire augmente, le coût d'opportunité du loisir s'élève et l'offre de travail à temps partiel augmente également) et un effet revenu (qui joue dans l'autre sens). En toute généralité, le solde net de ces deux effets peut être positif ou négatif. Mais une telle représentation, qui transpose pour l'offre de travail à temps partiel l'analyse traditionnelle des comportements d'offre de travail, est rendue plus complexe ici par le fait que, pour un individu, une augmentation de l'offre de travail à temps partiel réduit le caractère « partiel » de cette offre et qu'à la limite, si l'augmentation se poursuit, cette offre de travail finit par ne plus correspondre à du temps partiel mais plutôt à du temps plein !

(11) Cf. à cet égard l'annexe I d'Aubry, Cette, Lahéra et Wierink.

(12) L'analyse théorique des éléments influençant l'offre et la demande de travail à temps partiel est développée dans l'annexe C de Mourre dont on reprend ici des éléments.

À cet égard, les changements de la « norme » que constitue le temps plein, comme un changement de l'horaire collectif, peuvent influencer l'offre de travail à temps partiel. Par exemple, si à l'occasion d'une réduction de la durée collective du travail dans une entreprise, la semaine de travail des salariés à temps plein est organisée sur quatre jours, des salariés à temps partiel pourront éventuellement souhaiter passer à temps plein. C'est d'ailleurs ce que l'on observe dans de nombreux « accords 35 heures » conclus dans des entreprises dans le cadre de la Loi du 13 juin 1998, dans lesquels les salariés à temps partiel ont eu le choix de réduire leur durée du travail dans la même proportion que les temps pleins ou de passer à temps plein, dans les mêmes conditions concernant le salaire horaire que les salariés à temps plein (cf. MES, 1999).

Pour autant, et malgré les difficultés d'une telle modélisation, on peut énumérer rapidement les principaux facteurs ayant une influence probable sur l'offre de travail à temps partiel. Quelques éléments d'éclairage empirique de ces différents facteurs, en particulier à partir d'enquêtes auprès des ménages, sont fournis dans la suite de ce rapport.

- *Les représentations culturelles*, qui sont sans aucun doute l'un des principaux (sinon le principal) facteurs. Si, dans tous les pays industrialisés, l'offre de travail à temps partiel est plus importante pour les femmes que pour les hommes, il va de soi que cela tient en partie à une division sociale du travail domestique qui dépend de choix de vie privée et qui est bien évidemment en relation étroite avec des facteurs culturels. Les évolutions de ces facteurs culturels sont très progressives, comme l'ont récemment souligné les différentes contributions au rapport du CAE « Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques » (n° 15, 1999). Les représentations correspondantes peuvent évidemment être diverses selon les personnes.

Mais les représentations qui peuvent influencer l'offre de travail à temps partiel sont aussi celles du milieu professionnel éventuel de la personne : si le temps partiel est considéré comme un symptôme de moindre motivation pour le travail (analyse de la sélection adverse), la personne concernée prendra en compte la charge de ce signal dans son comportement d'offre. Cet aspect pourra plus particulièrement concerner les emplois qualifiés.

- *La situation personnelle et familiale de la personne* : la présence et le nombre d'enfant(s) et leur âge, la présence dans le ménage de personne(s) dépendante(s), et l'existence, la qualité et le coût des solutions alternatives de gardes d'enfant(s) et de soins aux personnes dépendantes⁽¹³⁾. À cet égard,

(13) Fermanian et Lagarde (1999) proposent une revue de la littérature théorique et empirique sur l'offre de travail des couples, avec des estimations originales de l'offre de travail de chaque membre de couples bi-actifs. Entre autres résultats, ils montrent l'existence d'effet d'entraînement (quand la durée du travail de l'un des membres augmente, celle de l'autre augmente également, toutes choses égales par ailleurs), et que la présence de jeune(s) enfant(s) aurait tendance à provoquer une baisse de la durée du travail de la mère, généralement par le temps partiel, et souvent un allongement de la durée du travail du père.

les éventuelles incitations financières bénéficiant aux salariés à temps partiel influencent sans doute l'offre de travail correspondante. De telles incitations financières peuvent être publiques (par exemple, l'Allocation parentale d'éducation) ou bien accordées au salarié par son entreprise sur la base d'accord de branche ou d'entreprise (*cf. infra* « Les incitations financières au temps partiel »).

La position de la personne dans le cycle de sa vie active potentielle intervient également : un actif âgé pourra offrir son travail à temps partiel en vue d'une progressivité de son retrait de la vie professionnelle (*cf. sur ce thème le rapport du CAE, de Taddei, sur « La retraite progressive »*).

- *La conciliation possible par le temps partiel entre vie professionnelle et vie privée et familiale.* Ainsi, par exemple, l'offre éventuelle de travail à temps partiel d'une mère d'enfant(s) scolarisé(s) peut dépendre de certains choix d'horaires et de la compatibilité entre les horaires hors travail et les rythmes scolaires. Il ne s'agit donc pas de l'offre d'un certain nombre d'heures de travail, mais plutôt de l'offre de travail dans certaines plages horaires. Par ailleurs, l'offre de travail à temps partiel peut également dépendre des possibilités de passage ultérieur à temps plein. Par exemple, si elle est déjà salariée à temps plein, la mère d'enfant(s) scolarisé(s) évoquée supra pourra vouloir travailler à temps partiel à condition de pouvoir ensuite retrouver un temps plein. La « sécurisation » des possibilités de changements est à cet égard importante.

Sur ce point, le congé parental d'éducation semble apporter des éléments de droit pour le passage à temps partiel durant une période déterminée, pour les parents d'enfant(s) de moins de trois ans. Les dispositions correspondantes dans le Code du Travail en sont rappelées en encadré 2. Elles paraissent (nous reviendrons sur cet aspect) cependant insuffisantes. De la même façon, des dispositions du Code du Travail prévoient explicitement une priorité pour les salariés en place dans une entreprise de passer à temps partiel (quand il est à temps plein) ou à temps plein (quand il est à temps partiel). Ces dispositions sont rappelées en encadré 3. Elles paraissent également (nous y reviendrons) insuffisantes.

- *La situation économique de la personne ou du ménage,* et en particulier les revenus et la sécurité d'emploi du conjoint quand il s'agit d'un couple. Cette situation économique doit être bien évidemment appréciée en prenant en compte le système de prélèvements fiscaux et sociaux ainsi que le système de redistribution. Ainsi, concernant le mode de prélèvements, il est possible que l'imposition conjointe des ménages puisse réduire, par rapport à une imposition séparée, l'offre de travail de femmes peu qualifiées au sein d'un ménage bi-actifs. Concernant le système de redistribution, la situation sociale de l'individu, et en particulier l'existence d'éventuels revenus de transferts et leur éventuelle dégressivité avec les revenus salariaux, ainsi que la couverture sociale des travailleurs à temps partiel, sont des éléments de choix importants. À cet égard, le rapport du CSERC (1997) sur les « minima sociaux » a fortement illustré cette question d'in-

téressement à l'offre de travail en montrant comment le passage de l'inactivité à un emploi à mi-temps au SMIC pouvait entraîner des gains monétaires faibles voire même négatifs du fait de la perte de revenus de transferts. Ce constat d'effets pervers de certaines caractéristiques du système redistributif sur l'intéressement à l'offre de travail a suscité de nombreux travaux (parmi lesquels les contributions d'Atkinson et Glaude (1998) dans un précédent rapport « Pauvreté et exclusion » du CAE) et diverses mesures correctrices comme par exemple celles inscrites dans la loi anti-exclusion de 1998.

- *Le contenu de l'emploi recherché*, son intérêt et sa pénibilité, et bien sûr sa compatibilité avec le temps partiel.

Bien évidemment, tous les facteurs influençant l'offre de travail à temps partiel qui viennent d'être rapidement évoqués interviennent de façon très différente selon les personnes, mais aussi selon la situation sur le marché du travail. En situation de difficulté d'insertion (ou de réinsertion) sur le marché du travail, l'acceptation d'un emploi à temps partiel peut traduire un rationnement quantitatif (faute de trouver un temps plein, l'individu accepte ce temps partiel) et, en plus des facteurs cités, elle peut traduire une stratégie d'insertion dans l'unité où s'exerce le travail à temps partiel (pour faire jouer une priorité en cas d'existence d'un poste vacant à temps plein), voire sur le marché du travail (si le signal d'un emploi à temps partiel est moins déconsidéré que celui du chômage).

Du côté des entreprises

La demande de travail à temps partiel dépend également de multiples éléments dont les principaux sont les suivants :

- *Les coûts non salariaux du temps partiel par rapport au temps plein.* Ces coûts dépendent tout d'abord des coûts fixes de gestion de la main d'œuvre (bureau, gestion administrative...). De tels coûts fixes sont en relation avec la durée du travail : par exemple, deux personnes à mi-temps peuvent éventuellement se succéder sur un même poste de travail, ce qui est plus difficile dans le cas de deux personnes à 80 % d'un temps plein. Ils dépendent aussi de la nature du travail exercé : si, par exemple, dans le temps de travail d'un cadre, existe un temps incompressible de prise de connaissance d'informations diverses, une réduction individuelle du temps de travail par le temps partiel abaissera la productivité horaire.

Mais, à l'inverse, le temps partiel peut élever la productivité horaire, grâce à une meilleure organisation du travail et à l'intensification de périodes peu actives, voire à la suppression de certains temps de pause qui amènent la durée effectivement travaillée à diminuer moins que la durée de présence dans l'entreprise, et grâce également à un effet de fatigue, qui implique des rendements décroissant avec la durée du travail. Ces gains de productivité horaire seront d'autant plus importants que le besoin de certaines formes de flexibilité sera lui-même important.

Comme on l'a déjà indiqué dans la précédente partie de ce rapport⁽¹⁴⁾, les professions les plus concernées par le temps partiel sont le plus souvent peu qualifiées. Par ailleurs, les secteurs les plus concernés par le temps partiel sont ceux dans lesquels les périodes journalières de forte activité ne correspondent pas à un temps plein (commerce, nettoyage...). Ces constats sont l'expression empirique que les effets de productivité qui viennent d'être évoqués sont plus favorables pour les emplois les moins qualifiés.

Les effets coûts liés à la réduction du temps de travail ont souvent été avancés comme devant nécessairement élever les coûts de production unitaires et limiter, voire rendre négatifs, les effets emplois de cette réduction (cf. par exemple, OCDE (1998b), chapitre 5). Cependant, l'exemple de la réduction individuelle du temps de travail que constitue le temps partiel montre bien que la réalité économique est plus complexe. Ainsi, les Pays-Bas recourent de façon intensive au temps partiel, et ce pays est celui, dans le monde industrialisé, où la durée annuelle moyenne du travail est la plus courte, tout en étant très compétitif (si l'on en juge par l'excédent commercial) et en plein emploi (cf. sur cet exemple, l'annexe I d'Aubry, Cette, Lahéra et Wierink).

- *Les coûts salariaux associés au temps partiel.* À cet égard, il faut tout d'abord souligner que la compensation salariale de cette forme particulière de réduction du temps de travail que constitue le temps partiel est en général implicitement nulle. C'est d'ailleurs en bonne partie pour cette raison que les réticences patronales vis-à-vis de la réduction collective du temps de travail n'existent pas (ou moins) vis-à-vis du temps partiel. Cependant, certains accords collectifs de branche ou d'entreprise peuvent prévoir des avantages de rémunération horaire pour le travail à temps partiel, ou une contribution à une couverture sociale avantageuse pour les travailleurs concernés (avec cependant le risque d'une discrimination positive).

Par ailleurs, les heures complémentaires (dépassement de l'horaire contractuel) ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, et à ce titre ne sont pas majorées. Cela peut ouvrir des souplesses de gestion avantageuses financièrement pour les entreprises, par rapport au temps plein : les fluctuations d'horaires pourront être moins coûteuses.

Enfin, les aides publiques éventuellement accordées aux entreprises recourant au temps partiel peuvent évidemment influencer de façon importante les coûts salariaux associés à cette forme de travail.

- *Les dispositions réglementaires*, qui peuvent encadrer le recours et la flexibilité de gestion du temps partiel et limiter, ou au contraire encourager, la demande des entreprises pour ce type de travail.

- *L'affichage social de clauses et de pratiques de « temps partiel choisi »* peut apporter aux entreprises, en interne les conditions d'un dialogue social favorable à l'activité, et en externe une image de marque également favorable à leur expansion. Quelques entreprises ont ainsi volontairement développé une pratique très avancée de « temps partiel choisi » (cf. infra).

(14) Et comme cela est plus longuement développé dans les annexes C de Mourre, et B de Bloch et Galtier.

2. Le Congé parental d'éducation

Dispositions réglementaires

Le droit formel au congé parental d'éducation est régi par les articles L. 122-28 du Code du Travail (éd. 1999) dont on fournit quelques extraits :

Art. L. 122-28-1

« Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption [...], tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant [...] a le droit soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée du travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption [...] d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants » [...]

« Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions... » prévues ci-dessus.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à [...] temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental. Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou si une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément ». [...]

Art. L. 122-28-3

« À l'issue du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à [...] temps partiel [...], le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente » [...]

Art. L. 122-28-6

« La durée du congé parental d'éducation [...] est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé »

Art. L. 122-28-7

« Le salarié [...] qui reprend son activité à l'issue du Congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel pour élever un enfant, [...] bénéficie, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, d'un droit à une action de formation professionnelle » [...]

L'article L. 122-28-4 suivant a été abrogé par la Loi du 25 juillet 1994

« L'employeur qui, à une demande de congé parental, répond qu'il ne lui est pas possible de prendre position et qui ainsi ne notifie pas à l'intéressée un refus motivé dans les trois semaines de la réception de la demande, est réputé avoir donné son accord ».

3. La priorité de passage à temps partiel ou à temps plein pour un salarié déjà présent dans l'établissement

Dispositions réglementaires

Cette priorité est explicitement prévue dans l'article L. 212-4-5 du Code du Travail (éd. 1999) dont nous fournissons quelques extraits :

« Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles correspondants. [...] les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par convention collective de branche ou accord collectif étendu. Ces conventions et accords prévoient notamment les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier du temps partiel et des priorités définies » [...] ci-dessus, « les modalités de la demande formulée par le ou les salariés intéressés, les motifs susceptibles d'être invoqués par l'employeur pour refuser, les modalités de communication de ce refus ainsi que les procédures d'interprétation et de conciliation en cas de contestation du refus. »

« Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés [...] ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués [...]. Lors de la réunion où est discuté ce bilan, le chef d'entreprise explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet. Ce bilan est également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise. »

La protection sociale des salariés à temps partiel⁽¹⁵⁾

Le choix du temps partiel par le salarié peut être contrarié par une moins bonne couverture de la plupart des risques sociaux que le travail à temps plein, qu'il s'agisse de la maladie, de la vieillesse ou du chômage (sauf pour les prestations familiales ainsi que pour les accidents du travail dont l'indemnisation n'est soumise à aucune condition minimale de durée du travail ou de revenus soumis à cotisations). Cette désincitation a été perçue depuis longtemps, et le législateur a déjà cherché à la supprimer dans une très large mesure.

Dans la plupart des cas, cette désincitation est liée à l'existence d'un nombre d'heures ou de montant de salaire ayant été soumis à contribution pour obtenir l'ouverture de certains droits à prestations. Ces seuils ont été conçus, avant l'existence d'un recours significatif au temps partiel, afin d'éviter que des contrats très courts (quelques jours ou semaines de travail) n'ouvrent des droits « disproportionnés » par rapport à l'effort contributif des salariés concernés. Mais, ce faisant, ils paraissent inadaptés au temps partiel qu'ils pénalisent parfois sensiblement.

Ces seuils aboutissent même, parfois, à ce que deux salariés, l'un à temps plein et l'autre à temps partiel, ne bénéficient pas des mêmes droits à prestations alors même que leurs contributions auront été identiques (par exemple, dans le cas des prestations chômage, un salarié à mi-temps gagnant deux SMIC horaires et un salarié à temps plein au SMIC, *cf. infra*). Une telle discrimination à l'encontre des temps partiels peut sembler contraire à « l'esprit » de la Directive européenne (97/81/EC) du 15 décembre 1997 qui interdit toute différence au détriment des travailleurs à temps partiel en ce qui concerne le salaire, certains avantages sociaux, les conditions de travail et le licenciement. Mais le préambule de cette Directive précisant que cette dernière « ... porte sur les conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel, reconnaissant que les questions concernant les régimes légaux de Sécurité sociale relèvent de la décision des États membres », la discrimination indiquée n'est pas contraire au « texte » de la Directive... Pour autant, les orientations des propositions qui vont être faites visent à faire disparaître la contradiction avec « l'esprit » de celle-ci. Elles consistent le plus souvent à proratiser « simplement » ces seuils pour les temps partiels.

Par ailleurs, dans le contexte actuel de la réduction collective du temps de travail, il peut sembler logique de réduire de 10 % les valeurs des minima de durée d'activité et de salaire (en nombre de SMIC) nécessaires à l'ouverture de droit aux prestations, puisque la durée légale baisse dans cette même proportion. Une telle disposition, qui ne règle pas cependant la question de la discrimination que peuvent actuellement connaître les temps partiels, ne sera pas davantage développée dans la suite de ce rapport.

(15) Pour plus de détails sur la situation actuelle, on se reportera à l'annexe D d'Okba et Pyronnet, ainsi qu'à l'annexe E de Barthélémy.

Qu'en est-il exactement aujourd'hui et quelles évolutions pourraient être suggérées ?

La branche « maladie-maternité-invalidité-décès »

L'exercice d'une activité à temps partiel donne lieu, sans limite de durée, à un assujettissement obligatoire au régime d'assurance dont relève cette activité. Les cotisations sont dues sur la totalité du revenu, puisqu'elles sont entièrement dé plafonnées depuis 1984. Elles sont donc dues dès le premier franc au taux de droit commun, en dehors de quelques exceptions limitées.

Par contre, le droit aux prestations demeure subordonné, dans le régime général, à des conditions minimales de durée d'activité ou de montant de cotisations. Ces planchers sont définis, soit en nombre d'heures de travail, soit en montant de revenus (et donc de cotisations versées) exprimé en nombre de SMIC horaire.

Il convient de distinguer, à cet égard, les droits concernant les prestations en nature de ceux concernant les prestations en espèces :

- Pour ce qui est des *prestations en nature* (ainsi que du capital décès), la durée minimale d'activité augmente avec la durée des droits ouverts. Il en va de même pour le revenu minimum exigé. En outre, à l'issue de la période pour laquelle les droits sont ouverts, l'assuré continue à bénéficier d'un maintien de droits pendant une année supplémentaire.

L'instauration d'une Couverture maladie universelle (CMU), garantissant, dans tous les cas, le droit aux prestations en nature pour tous les résidents, doit supprimer la portée de ces différents planchers : alors qu'actuellement les personnes ne remplissant pas les conditions d'ouverture du droit à ces prestations en nature relèvent de l'assurance personnelle, elles deviennent affiliées, non seulement au régime de leur activité, mais aussi au régime général des salariés, et cela quelle que soit leur activité, sous condition de résidence sur le territoire français. Il n'y a donc plus de discrimination dans les faits, quelle que soit la durée du travail, dès lors que cette condition de résidence est remplie. Cependant, il peut sembler curieux de « stigmatiser » certains temps partiel, en leur ouvrant le bénéfice de prestations en nature par la CMU, alors même qu'ils auront satisfait à l'obligation de contribution. Il paraît donc logique de proposer ici que les temps partiels bénéficient des prestations en nature avec des conditions de durée et de salaire des périodes d'affiliation proratisées par rapport aux temps pleins.

- Pour les *prestations en espèces* (indemnités journalières de maladie, de maternité, pension d'invalidité ou capital décès), certaines activités réduites, inférieures à deux cinquièmes du temps plein, n'ouvrent pas de droit. En effet, le plancher, exprimé en termes de revenu soumis à cotisations, correspond aux deux cinquièmes d'un plein temps au SMIC. Là encore, les

conditions les plus élevées sont logiquement celles concernant les prestations susceptibles d'être versées le plus longtemps. Ces conditions minimales peuvent à l'évidence pénaliser certains temps partiels soumis à contribution, en les écartant du bénéfice des prestations.

Supprimer les planchers ne paraît pas souhaitable, puisque cela ouvrirait des droits importants et coûteux à des populations ayant travaillé sur des périodes très courtes, ce qui pourrait inciter par ailleurs des comportements d'optimisation « pervers ». Le souci d'une certaine neutralité des conditions d'affiliation des temps partiels vis-à-vis des temps pleins suggère plutôt de proposer que les temps partiels bénéficient des prestations en espèces avec des conditions de durée et de salaire des périodes d'affiliation proratisées par rapport aux temps pleins. Mais se pose alors la question des temps partiels courts (quelques heures par semaine) et au voisinage du SMIC, pour lesquels le coût de gestion d'indemnités très minimales pourrait être disproportionné. À ce titre, les indemnités d'indemnisation pourraient n'être servies que si leur montant est au moins égal à un plancher à déterminer.

Indéniablement, la proposition faite d'une proratisation des planchers exigibles aboutit à une contradiction avec l'esprit d'une promotion de temps partiels choisis longs : désirant, dans une optique de solidarité, assurer la meilleure couverture aux salariés les plus fragiles (ici les « temps partiels contraints » courts et peu rémunérés), on risque en partie d'inciter certains développements de ces situations de fragilité. Mais ce risque peut paraître un moindre mal par rapport à la situation actuelle qui écarte du bénéfice de prestations ces mêmes salariés fragiles appelés à contribuer, et qui aggrave en cela la fragilité de leur situation. Ainsi, par exemple, il nous paraît préférable d'ouvrir les droits à prestations à un salarié au SMIC horaire n'ayant trouvé qu'un emploi un jour par semaine et appelé à contribuer durablement sur ce maigre salaire, plutôt que de l'écarter de ce bénéfice. D'autant plus que le travail à temps partiel très réduit (un à deux jours par semaine, par exemple), peut aussi dans certains cas correspondre au choix du salarié lui-même !

L'indemnisation du chômage

Les règles de droit commun s'appliquent aux travailleurs à temps partiel. L'appréciation de la condition d'affiliation se faisant d'abord à partir d'un certain nombre de jours d'affiliation, les salariés à temps partiel ne sont pas pénalisés de ce fait. De plus, si cette première condition n'est pas remplie, l'affiliation est assurée pour un salarié ayant travaillé un certain nombre d'heures durant un certain nombre de mois précédents. Cette règle de « repêchage » est évidemment pénalisante pour un salarié à temps partiel, et nous proposons en conséquence de la proratiser.

S'agissant du montant des indemnités, les règles de calcul font que les temps partiels peuvent connaître des pénalisations importantes. Par exemple, comme il est montré dans l'annexe D d'Okba et Pyronnet, pour une

même contribution, les indemnités d'un salarié à mi-temps, et dont le salaire horaire est de deux SMIC, est d'environ 20 % plus réduite que celle d'un salarié à temps plein au SMIC ! La proratisation complète des règles de calcul des indemnités pour les salariés à temps partiel paraît ici aussi souhaitable.

La retraite et la prévoyance

On sait que les cotisations sont normalement proportionnelles au revenu et non à la durée d'activité et il en est de même pour les droits à pension.

Plus précisément, pour les cotisations, l'application du plafond qui sépare le « régime de base » des régimes complémentaires fait l'objet de règles spécifiques. En effet, dans le cas contraire, l'emploi à temps partiel serait plus largement soumis à cotisations que l'emploi équivalent temps plein, à taux de salaire horaire égal, entraînant un coût plus élevé pour l'employeur et des droits plus élevés pour le salarié. C'est pourquoi, de façon à rendre les cotisations et les droits à pension neutres par rapport à la durée d'activité du salarié, la valeur de ce plafond a été proratisée pour les activités inférieures au temps plein (on ne traite pas ici des solutions retenues pour les activités incomplètes en cours d'année ou pour le multi-salariat). Cette limitation de l'assiette des cotisations entraîne la même limitation pour l'assiette des cotisations aux régimes conventionnels d'assurance chômage et de retraite complémentaire (ARRCO, AGIRC et UNEDIC), qui appliquent également des plafonds spécifiques. Cette application d'un plafond proratisé est une faculté ouverte à l'employeur, sans que le salarié ait à exprimer son accord ou puisse s'y opposer.

Ce système de plafonds ne se contente pas d'affecter les contributions des employeurs et des salariés, et par là-même les ressources des régimes concernés : il met également en cause les droits à pension des intéressés. Pour ces derniers, il faut d'abord rappeler que les solutions diffèrent entre le régime général de la Sécurité sociale et les régimes complémentaires qui reportent chaque année un nombre de points correspondant au revenu cotisé.

Pour le régime général, on multiplie le salaire annuel moyen des « *n* » meilleures années (16 en 1999, et 25 quand la législation actuelle sera arrivée à maturité) par le taux de liquidation de la pension qui dépend de la durée de la carrière « tous régimes confondus » et varie, de façon générale, entre un minimum de 25 % à 60 ans et un maximum de 50 % à 65 ans. Or, cette durée de la carrière est comptée en « trimestres d'assurance ». Si cette notion inclut des périodes non travaillées (chômage, maladie, guerres, maternité etc.), sans affecter la moyenne des meilleures années, elle ne comptabilise les trimestres effectués et cotisés que sous une condition de plancher de revenus : au moins 200 fois le SMIC horaire en vigueur.

Ainsi, la règle peut être considérée comme souvent favorable aux activités à temps partiel puisque, dans la majorité des cas, les trimestres ainsi effectués ouvrent les mêmes droits qu'une activité à temps plein :

- cela est sûrement le cas pour les activités fortement rémunérées. Ainsi, une activité ponctuelle, rémunérée 35 000 francs pour deux mois, suffit-elle à valider quatre trimestres pour l'année !
- cela peut aussi être favorable, quoique de façon bien plus limitée, pour des bas salaires effectuant un temps partiel suffisamment long, car à partir de 800 heures par an, les quatre trimestres leur sont validés ;
- finalement, seuls les temps partiels courts effectués contre une faible rémunération se trouvent pénalisés par le système en vigueur !

À tout le moins, nous proposons d'admettre simplement, dans la logique des propositions précédentes, que la condition de revenu soit proratisée pour les temps partiels, dans des conditions cohérentes avec le renforcement de l'effort contributif qui pourra éventuellement être envisagé dans le futur pour l'ensemble des assurés.

Du côté des régimes complémentaires, qu'il s'agisse de la retraite ou de la prévoyance, l'ouverture de droits par points écarte les possibles discriminations entre contributions et prestations signalées pour le régime général.

Cependant, pour les deux régimes (général et complémentaire), il reste à évoquer la question délicate du maintien des niveaux de garanties collectives correspondant à un salaire plein temps, malgré une durée (et donc un salaire) inférieure. Il est possible, pour les salariés considérés, d'obtenir des niveaux de garanties correspondant à un salaire fictif temps plein malgré une durée du travail (et donc un salaire) inférieure. Concernant le régime général, la loi du 13 juin 1998 a entériné une possibilité ouverte pour cinq ans par la loi quinquennale pour l'Emploi de 1993, permettant à un salarié passant volontairement à temps partiel de conserver une assiette de cotisations retraites correspondant à un temps plein⁽¹⁶⁾. Dans le cas des régimes complémentaires, il est également possible, pour un salarié à temps partiel, de cotiser sur une base de plein temps aux régimes AGIRC et ARRCO, mais il faut alors un accord d'entreprise ou un référendum pour rendre effective l'affiliation à ce titre. En matière de retraite supplémentaire et de prévoyance collective, c'est donc la volonté des partenaires sociaux ou éventuellement l'engagement unilatéral de l'employeur qui définit la solution.

(16) Extrait de l'article 12 de la loi du 13 juin 1998 : « Par dérogation aux dispositions de l'article L. 241-3, en cas de passage avec l'accord du salarié d'un régime de travail à temps complet à un régime de travail à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du Code du Travail, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance-vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein. La part salariale correspondant à ce supplément d'assiette n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération au sens de l'article L. 242-1 ».

Deux questions se posent à ce stade :

- Tout d'abord, pour les salariés concernés, le pourcentage de retenues salariales au regard d'un salaire effectif (partiel) augmente dans des conditions souvent insupportables, d'où l'intérêt d'une prise en charge de cette quote-part par l'employeur. Or, une telle solution, souvent envisagée dans les entreprises, se heurte au traitement social et fiscal de cette cotisation en fait acquittée par l'employeur et qui peut être considérée comme un élément de salaire (pour la partie correspondant à la part salariale). Si on veut éviter que cette solution ne soit trop pénalisée, il convient de modifier les dispositions légales intéressant le droit fiscal (l'article 83 du Code général des Impôts) et celui de la Sécurité sociale (l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale), pour préciser que les compléments de cotisations retraites d'un salarié à temps partiel (afin que celui-ci bénéficie des garanties d'un taux plein), qu'ils soient pris en charge par l'employeur ou le salarié, ne doivent pas être assimilés à une forme de rémunération assujettie à davantage (en proportion) de prélèvements sociaux et fiscaux obligatoires que pour un salarié à temps plein. Il s'agit ici de rechercher une plus grande égalité de traitement par rapport aux emplois à temps plein.

- Mais par ailleurs, on peut s'interroger sur le caractère équitable de dispositions qui permettent, dans notre système de protection sociale obligatoire, à un salarié à temps partiel de bénéficier pour certaines prestations en espèces (ici la retraite) de la possibilité de s'ouvrir les droits d'un temps plein moyennant le complément correspondant de cotisations, tout en continuant, pour des prestations en nature (par exemple la maladie), à cotiser sur la base de son temps partiel. En d'autres termes, les temps partiels pourraient ainsi optimiser leur protection sociale par rapport aux temps pleins. On peut, pour le moins, s'interroger sur la discrimination positive pour les temps partiels d'une telle possibilité.

Une alternative serait d'offrir aux temps partiels la possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein pour l'ensemble du système de protection sociale obligatoire. Le complément de cotisations, qu'il soit payé par le salarié ou par l'employeur, ne devrait évidemment pas dans ce cas être davantage considéré comme élément d'assiette de prélèvements fiscaux et sociaux que les cotisations normalement payées pour un temps plein, même pour la partie correspondant à la part du salarié. Pour les seuls régimes facultatifs, il va de soi que le choix de cotiser sur la base d'un temps plein devrait être inconditionnellement ouvert au temps partiel.

Nous nous interrogeons en conséquence sur l'évolution souhaitable (et équitable) à donner à cette question, en préconisant déjà l'ouverture de concertations avec les partenaires sociaux et les organismes de gestion des différentes caisses de la protection sociale obligatoire.

Les incitations financières au temps partiel en France et à l'étranger

Outre celles qui relèvent de la protection sociale (*cf. supra*), les incitations financières au temps partiel peuvent être proposées par les pouvoirs publics aux entreprises employeuses de travailleurs à temps partiels, ou par les employeurs (pouvoirs publics ou entreprises) à leurs propres salariés à temps partiel.

La légitimité d'*incitations financières publiques accordées aux entreprises recourant au temps partiel* est de même nature que celle des aides à la réduction collective du temps de travail⁽¹⁷⁾. Si la réduction du temps de travail ne dégrade pas les comptes des entreprises, l'équilibre macroéconomique n'est pas modifié (puisque les prix des produits sur le marché ne le sont également pas). Cette condition de non dégradation des comptes des entreprises implique que la réduction du temps de travail soit financée par les gains de productivité qu'elle induit, par les aides publiques et par la modération salariale (sur ces aspects, *cf. encadré 5 en fin de rapport*). Les créations d'emplois sont alors égales à la réduction du temps de travail diminuée des gains de productivité horaire du travail qu'elle induit. La masse salariale versée par les entreprises augmente d'un montant strictement égal aux aides publiques. À coût nul *ex post* pour les finances publiques, les aides publiques doivent alors être égales à la somme des économies liées à la baisse du chômage (prestations chômage, RMI...) et des recettes supplémentaires liées aux prélèvements fiscaux et sociaux sur l'augmentation de la masse salariale, c'est-à-dire sur les aides elles-mêmes.

Concernant la réduction collective du temps de travail, les évaluations disponibles (par exemple, Gubian, 1998) indiquent que le « point mort » d'aides à coût nul *ex post* serait d'un peu moins d'un point de cotisations sociales ou, en termes forfaitisés, d'environ 1 250 francs, par heure de travail en moins. Dans le cas d'une réduction individuelle du temps de travail, ces effets de retour sur les finances publiques, qui doivent « calibrer » l'incitation publique à coût nul *ex post*, sont sans doute affaiblis par des effets d'appel sur le marché du travail (flexion des taux d'activité) plus importants (*cf. supra*) que dans le cas d'une réduction collective. Pour cette raison, au niveau macroéconomique, l'incitation théoriquement neutre sur les finances publiques est sans doute (pour une même réduction de la durée du travail en moyenne sur l'ensemble des salariés) plus faible dans le cas du développement du temps partiel court que dans celui du développement du temps partiel long et *a fortiori* que dans celui d'une réduction collective.

(17) Ici résumée, cette logique est proposée de façon plus détaillée dans Cette et Taddei (1998) ou Cette et Gubian (1998).

Parmi les pays industrialisés, rares sont ceux qui ont instauré des incitations explicites au temps partiel. Seules l'Espagne (depuis 1998), la Finlande et la Belgique développent quelques aides au temps partiel, sous certaines conditions. Mais le mécanisme est encore trop récent dans les deux premiers pays pour en apprécier la portée, tandis qu'il s'associe davantage à une logique de retraite anticipée ou progressive dans le troisième. Dans d'autres pays comme le Royaume-Uni ou l'Allemagne, une exonération de cotisations sociales est proposée aux salariés travaillant moins d'une certaine durée très courte ou gagnant moins qu'un certain salaire. Aucun pays ne propose donc aux entreprises des aides pour les emplois à temps partiel aussi systématiques qu'en France. Mais un constat identique pourrait être fait concernant les incitations aux réductions collectives du temps de travail.

Le dispositif d'aides accordées en France par les pouvoirs publics aux entreprises pour l'emploi à temps partiel a connu de multiples évolutions sur le passé et encore sur la période récente⁽¹⁸⁾. Deux types d'incitations cumulables entre elles sont actuellement proposées aux entreprises :

- Un abattement de 30 % des cotisations sociales patronales de Sécurité sociale (soit une baisse d'environ 10 % du coût du salarié pour l'entreprise) dans le cas d'une embauche d'un salarié à temps partiel, ou de la transformation d'un temps plein en temps partiel sans abaissement du volume d'heures travaillées dans l'entreprise. Le salarié à temps partiel concerné doit être en CDI, et son temps de travail hebdomadaire moyen doit être compris entre 18 et 32 heures.

Depuis sa création en 1992, ce dispositif a été modifié à plusieurs reprises, sur deux aspects principaux :

- l'abattement initial de 30 % a été porté à 50 % le 1^{er} janvier 1993, puis abaissé à nouveau à 30 % à partir du 8 avril 1994 par la loi quinquennale sur l'Emploi et la Formation professionnelle du 20 décembre 1993 ;
- la plage de durée du travail ouvrant le bénéfice de l'aide était initialement de 19 à 30 heures. Elle a été portée de 16 à 32 heures à partir du 8 avril 1994 par la loi quinquennale sur l'Emploi, puis de 18 à 32 heures par la loi d'Orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 (afin de ne pas inciter aux temps partiels courts).

De façon étonnante, un tiers seulement des effectifs potentiellement bénéficiaires des aides en bénéficie effectivement. Une analyse est actuellement en cours à la DARES pour connaître les raisons de ce « faible » taux d'appel. Parmi les différentes hypothèses envisagées, on peut signaler celle

(18) Pour l'historique et l'état des lieux détaillé de ces incitations en France, on se reportera à l'annexe F de Gubian et Le Corre. Une présentation détaillée en est également fournie dans Gaye et Le Corre (1998), ou plus récemment dans Gubian et Le Corre (1999).

du coût administratif de la demande qui doit être faite par l'entreprise pour chaque salarié concerné, ce qui ne paraît pas illogique compte tenu du caractère individuel de l'aide. Ainsi, dans les activités à forte rotation de main d'œuvre à temps partiel (restauration rapide par exemple), la même demande doit être faite pour le même poste pour chaque nouveau salarié qui l'occupe...

En 1998, 454 000 salariés à temps partiel ont bénéficié de cet abattement, pour une dépense publique de 3 milliards de francs (*cf.* tableau 2).

- Un abattement de charges sociales est actuellement proposé aux entreprises pour les inciter à embaucher des salariés à bas salaire. Mais, de façon non directement affichée, cet abattement constitue encore (en 1999) une incitation au temps partiel. En effet, il est proposé pour les salaires mensuels compris entre 1 et 1,3 SMIC. Il est de 18,2 points de cotisations sociales à 1 SMIC (soit 12,4 % du coût du travail) pour s'abaisser linéairement jusqu'à zéro pour 1,3 SMIC, avec pour les temps partiels une proratisation selon la durée du travail. Cette aide peut inciter aux temps partiels puisque, par exemple, un salarié gagnant deux SMIC horaires n'ouvrira pas droit à abattement s'il travaille à temps plein, et ouvrira un droit à abattement de 9,2 points de cotisations sociales s'il est à mi-temps. Cet abattement porte sur les « stocks » d'emplois, et non sur les « flux » comme l'abattement temps partiel.

Plus encore que la précédente incitation, celle-ci a connu de nombreuses modifications depuis sa création par la loi 93-353 du 27 juillet 1993⁽¹⁹⁾. Pour ne citer que les plus récentes, et qui ont un impact pour le temps partiel, signalons :

- depuis le 1^{er} octobre 1996, l'unification de plusieurs mécanismes dans celui dit de la « ristourne dégressive ». Dans un premier temps, seul le salaire mensuel a été pris en compte dans le calcul de la ristourne. Depuis le 1^{er} janvier 1998, le calcul de la ristourne a été proratisé pour les temps partiels ;
- le seuil salarial ouvrant le bénéfice de la ristourne a été porté de 1,33 à 1,3 SMIC le 1^{er} janvier 1998.

2. Aides publiques au temps partiel

En milliards de francs

	1996	1997	1998
Abattement « temps partiel »	2	2,5	3,0
Abattement « bas salaires » (ristourne) ^(*)	2,5	8,1	2,0
Exonérations de cotisations famille ^(*)	2,1	—	—

Note : (*) Sur la base de simulations.

Source : MES-DARES-MAE.

(19) *Cf.* pour un historique jusqu'en 1996, outre les références déjà indiquées, CSERC (1996).

En conséquence de ces changements, selon des simulations réalisées par la DARES, la dépense publique correspondant à l'effet temps partiel dans la ristourne dégressive serait passée de 8,1 milliards de francs en 1997 à 2 milliards en 1998.

Cette architecture des incitations financières au temps partiel accordées en France par les pouvoirs publics aux entreprises appelle plusieurs remarques :

- L'incitation indirecte au temps partiel via les exonérations « bas salaires » paraît pour le moins critiquable. Puisque deux instruments sont mobilisés (exonérations « bas salaires » et abattements « temps partiels ») pour deux objectifs (inciter à l'emploi de salariés peu qualifiés et à l'emploi de salariés à temps partiel) il paraîtrait souhaitable, pour l'efficacité des instruments et leur lisibilité par les agents économiques, d'attribuer un instrument par objectif. Dans cette optique, les exonérations de charges visant à inciter à l'emploi de travailleurs peu qualifiés devraient être totalement proratisées, non seulement dans leur calcul, comme c'est déjà le cas, mais aussi pour l'ouverture du droit à abattement qui serait donc apprécié sur le salaire horaire et non mensuel.

- Les aides de l'État accordées pour inciter aux réductions individuelles du temps de travail devraient être, par souci de neutralité, cohérentes avec celles forfaitaires (pour faciliter plus fortement le financement de la réduction du temps de travail des salariés peu qualifiés), accordées pour les réductions collectives. Comme indiqué supra, la « légitimité » de ces aides correspond aux retours, sur les finances publiques, d'une réduction du temps de travail collective ou individuelle. Afin d'éviter cependant l'incitation aux durées trop basses, qui fragilisent financièrement les intéressés, et afin d'éviter en partie les risques de cumul dans le cas de multi-salariat, l'aide pourrait n'être accordée que pour des durées supérieures au mi-temps.

Le temps partiel d'une quotité donnée s'accompagne souvent d'un salaire mensuel d'une même quotité (ou presque) par rapport au temps plein. Aussi, il peut être tentant de proposer que les aides publiques au temps partiel bénéficient aux salariés concernés, afin d'atténuer « l'effort salarial », plutôt qu'aux entreprises, contrairement aux réductions collectives dans lesquelles la contribution salariale serait (proportionnellement) le plus souvent moins importante (pas intégrale en tout cas). Cette option présenterait plusieurs inconvénients et ne paraît pas souhaitable ;

- tout d'abord, elle est contraire à la neutralité souhaitable des aides incitatives à la réduction du temps de travail, que cette réduction soit collective ou individuelle ;
- ensuite parce que, dans la réalité économique, même quand elle s'accompagne d'un maintien du salaire mensuel au moment où elle se produit, une réduction collective du temps de travail s'accompagne ensuite d'une modération salariale explicite ou résultant des forces de rappel habituelles dans la formation des salaires. L'option évoquée aboutirait ainsi au paradoxe qu'une réduction collective à 32 heures en moyenne par semaine amènerait le versement d'aides publiques à l'entreprise,

- tandis qu'un passage individuel à 32 heures dans une entreprise dont l'horaire collectif serait de 35 heures aboutirait au versement de ces aides au salarié concerné, alors même que « l'effort salarial » pourrait être *ex post* individuellement proche sinon le même ;
- enfin, parce que ce choix désinciterait les entreprises dont l'horaire collectif serait de 35 heures et qui bénéficieraient à ce titre des futures aides structurelles de promouvoir le temps partiel « choisi » : chaque salarié passant à « temps partiel choisi » bénéficierait de l'aide structurelle le concernant et auparavant accordée à l'entreprise !

Pour ces raisons, le bénéfice des aides publiques au temps partiel, dont le principe relève des aides structurelles, nous semble donc devoir également aller aux entreprises. Ces aides sont une incitation à la réduction « choisie » du temps de travail, individuelle ou collective, et en facilite le financement. Les conditions garantissant ce choix doivent être, nous le verrons plus loin, nécessairement négociées.

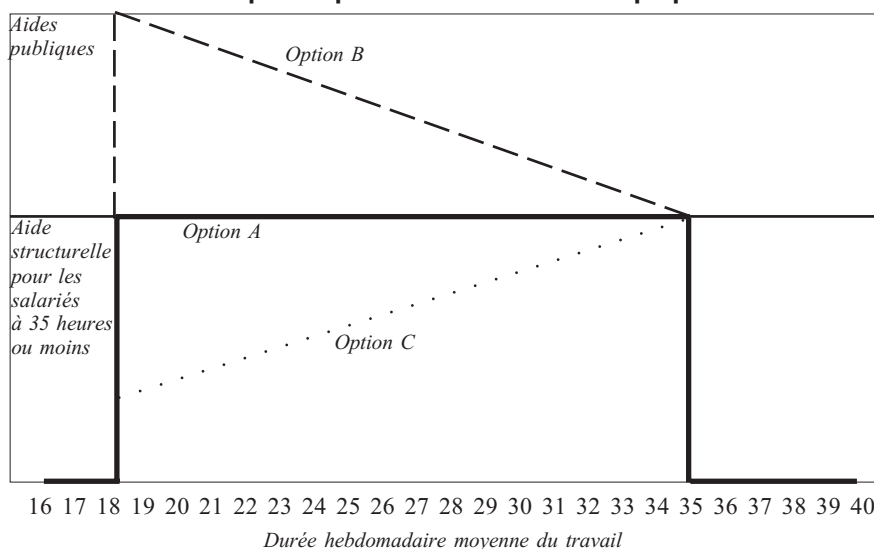
Concernant le montant de l'aide, trois types de logiques pourraient être envisagés (*cf.* graphique 1 sur lequel ces différentes options sont portées) :

Option A : l'aide est indépendante de la durée du travail du temps partiel ;

Option B : l'aide d'autant plus importante que la durée est courte. Diverses modalités sont envisageables : majorer l'aide en dessous d'une certaine durée (32 heures, par exemple) ou majorer l'aide de façon plus progressive, en plusieurs paliers voire à chaque heure au-dessous de l'horaire collectif ;

Option C : l'aide est proratisée par rapport aux temps plein (un mi-temps a la moitié de l'aide accordée à un temps plein à 35 heures).

1. Trois options possibles d'aide au temps partiel



Option A : même aide au temps partiel qu'aux réductions collectives ;

Option B : aide au temps partiel croissante quand la durée se raccourcit ;

Option C : aide au temps partiel proratisant l'aide aux réductions collectives.

Chacune des ces trois options présente des avantages et inconvénients spécifiques :

- l’option A présente l’avantage particulier d’éviter au chef d’entreprise de déclarer la durée du travail du salarié à temps partiel et de connaître des variations du montant de l’incitation selon les modifications de cette durée.
 - l’option A et plus encore l’option B présentent l’inconvénient d’inciter à des durées courtes par rapport à l’option C. Certes, si le bénéfice des aides est conditionné à des « garanties » de temps choisi (cf. infra), le risque d’un développement de formes de temps partiel fragilisées économiquement est atténué. De telles garanties ne pouvant être complètes, ce risque ne disparaît pas cependant.
 - dans l’option B, qui accorde une aide d’autant plus importante que la durée est courte, il est supposé que l’effet favorable de réductions individuelles du temps de travail est d’autant plus important que la durée est réduite. Mais il n’est pas exclu que l’incitation devienne alors sur-qualifiée. En effet, si le financement de l’aide doit être assuré par les retours des effets emplois sur les finances publiques, ces retours sont sans doute plus faibles pour des durées courtes, du fait d’effets d’appel (flexion des taux d’activité) plus importants que pour des durées plus longues : la légitimité d’aides plus fortes aux durées courtes n’est pas assurée. De façon atténuée, cet inconvénient concerne aussi l’option A.
- L’effet de seuil d’une absence d’aides pour des durées inférieures à un mi-temps est le plus réduit dans l’option C et le plus fort dans l’option B.

Le respect de certains critères garantissant la réalité du choix du salarié devrait conditionner les aides aux temps partiels comme il conditionne les aides à la réduction collective du temps de travail. Cet aspect (et sa pertinence) sera développé dans la partie suivante du rapport.

Les modifications des coûts relatifs de certaines catégories de travail n’ont des effets sur les comportements des entreprises que progressivement⁽²⁰⁾. Aussi, un nouveau dispositif incitatif commence à coûter sans effets bénéfiques notables, ces derniers apparaissent au rythme des modifications organisationnelles de l’entreprise, et de façon d’autant plus rapide que le dispositif semble pérenne. Il serait donc souhaitable qu’un nouveau système d’aides reste suffisamment stabilisé afin d’aboutir aux meilleurs effets.

Les incitations au temps partiel accordées aux salariés par les pouvoirs publics

Elles comprennent celles accordées à tous les salariés satisfaisant certaines conditions, et celles dont bénéficient les seuls salariés de la fonction

(20) Dans le cas du travail non qualifié, cet aspect a été développé par Malinvaud (1998).

publique et qui présentent l'intérêt premier de concerner, en France, près d'un salarié sur quatre.

- Par l'Allocation parentale d'éducation, l'État aide à la cessation complète d'activité mais aussi, en ce qui concerne le présent rapport, au passage à temps partiel, les salariés en charge d'au moins deux enfants dont le benjamin est âgé de moins de trois ans⁽²¹⁾. Les principes régissant cette allocation ont été plusieurs fois modifiés, la modification la plus importante nous concernant étant intervenue en juillet 1994. Depuis cette date, à la condition qui vient d'être évoquée, à laquelle s'ajoute celle d'une activité de deux ans (y compris d'éventuelles périodes de chômage indemnisé, de maladie ou de maternité) sur les cinq dernières années, un parent passant à temps partiel peut bénéficier d'une allocation mensuelle dont le montant est (au 1^{er} janvier 1998) de 2 010 ou 1 520 francs selon que sa durée du travail est inférieure ou supérieure à un mi-temps⁽²²⁾.

Cette allocation a fait l'objet de nombreuses critiques, pour son volet de cessation complète⁽²³⁾ portant particulièrement sur ses conséquences en termes de perte d'autonomie financière, de marginalisation sociale et d'aggravation de difficultés ultérieures à revenir sur le marché du travail pour une population féminine le plus souvent très défavorisée. Son volet, ici évoqué, de cessation partielle d'activité ne souffre pas *a priori* de telles critiques, surtout s'il est adossé à un mécanisme de congé parental d'éducation (*cf. supra*).

- Concernant les incitations dont bénéficient les salariés du secteur public⁽²⁴⁾, il est tout d'abord utile de rappeler que l'embauche à temps partiel n'est, en règle presque générale (sauf dans certains cas pour la fonction publique territoriale), pas possible dans la fonction publique. Par ailleurs, un cadre général du temps de travail dans la fonction publique a été instauré par l'Ordonnance du 31 mars 1982.

Quelques rares catégories (comptables publics...) sont exclues du bénéfice du temps partiel. Pour d'autres, ce droit est encadré par certaines contraintes (les enseignants ne peuvent le demander qu'en début d'année...). Pour raisons familiales, le temps partiel est de droit. Une demande de temps partiel peut se voir opposer un refus pour nécessités de services, mais ce refus doit être motivé dans certaines conditions prévues par la loi du 11 juin 1979 et doit être précédé d'un entretien entre l'agent et son supérieur hiérarchique.

(21) Une description détaillée et une analyse de cette allocation sont proposées par Allain et Sédillot (1999).

(22) À la même date, cette allocation mensuelle est de 3 039 francs pour une cessation complète d'activité.

(23) Par exemple dans différentes contributions du rapport n° 15 du CAE : *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, 1999.

(24) Le dispositif de temps partiel dans la fonction publique est détaillé dans l'annexe H de Parmentier.

Seules certaines quotités peuvent être demandées : 50, 60, 70, 80 ou 90 %. En termes de rémunération, les quotités 50, 60 et 70 % entraînent une complète proratisation par rapport au temps plein. La quotité 80 % est rémunérée à six septièmes d'un temps plein, et la quotité 90 % à trente-deux trente-cinquièmes. Cette surrémunération des quotités 80 et 90 % vient du souci de ne pas pénaliser les agents concernés par rapport à ceux qui font grève une journée, les retenues pour absence (dont grève) étant calculées sur la base d'une semaine ouvrée de sept jours.

Le temps partiel a connu une forte progression dans la fonction publique sur les deux dernières décennies, et la proportion de temps partiels a été multipliée par quatre depuis 1982. Le caractère avantageux, en termes de rémunération, des quotités 80 % et, à un moindre titre, 90 % explique sans doute en partie leur « attractivité » : plus de 50 % des agents à temps partiel sont à 80 %, ce qui atteste pour le moins la prise en compte de considérations financières dans le choix de la quotité ! On est cependant en droit de s'interroger sur la pertinence à garder maintenant une incitation salariale si forte à ces quotités. Ou même tout simplement à les garder, compte tenu de la discrimination positive qu'elles représentent. S'il fallait conserver le principe de telles incitations (ce qui n'est pas évident), la même dépense publique ne pourrait-elle pas plus logiquement bénéficier à l'ensemble des temps partiels (avec, par exemple, une majoration de salaire horaire légèrement croissante en pourcentage quand la quotité décroît) ?

La négociation collective de branche ou d'entreprise

Elle a dans certains cas intégré des dispositions assez fortes concernant le temps partiel⁽²⁵⁾.

Du côté des accords de branche, des dispositions ont souvent été intégrées suite à l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995, concernant les heures complémentaires, les délais de prévenance, l'affichage des priorités d'accès... La loi du 13 juin 1998 a redynamisé l'intégration de telles dispositions, qui concernent de façon plus fréquente la fixation d'une durée minimale de travail (hebdomadaire ou journalière) pour les temps partiels, les délais de prévenance, ou des clauses garantissant le « temps partiel choisi » comme l'obligation d'une motivation du refus par l'employeur à une demande de temps partiel. Certains accords de branche prévoient des incitations financières au passage à temps partiel.

Du côté des accords d'entreprise, quelques cas se sont illustrés dans le passé par la mise en œuvre de clauses de temps « choisi » très avancées (par exemple, Boiron ou Renault). Les négociations engagées dans le cadre de la loi du 13 juin 1998, et l'articulation posée entre la situation des temps

(25) La présence du temps partiel dans la négociation collective est détaillée dans l'annexe A d'Aubry.

partiels et la réduction de l'horaire collectif, ont ici également été l'occasion d'une réflexion aboutissant parfois à des dispositions riches concernant le « temps partiel choisi » : droit du salarié à demander des changements d'horaires, obligation pour l'employeur de motiver son refus, recherche par l'entreprise d'une réponse favorable dans une autre unité si possible (*cf.* MES, 1999)...

En règle générale, les motivations de l'introduction de telles dispositions dans des accords d'entreprise répondent au souci d'un affichage social externe mais aussi interne. Par ailleurs, des clauses de temps « choisi » sont introduites presque exclusivement dans des grandes firmes. Enfin, ces dispositions ont été discutées dans le cadre de négociations globales sur le temps de travail.

Le « temps partiel choisi » : condition du développement du temps partiel⁽²⁶⁾

On rappelle successivement les aspirations des salariés en matière de temps de travail, et en matière de préférence entre réduction collective ou individuelle du temps de travail, pour aborder ensuite la question de la promotion du « temps partiel choisi ». Les thèmes particuliers du temps partiel annualisé et de la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel seront enfin évoqués.

Les aspirations des salariés en matière de temps de travail

Selon l'Enquête complémentaire Emploi réalisée par l'INSEE en 1995, un peu moins d'un million de salariés à temps partiel désiraient allonger leur durée du travail, dont 850 000 pour un temps complet, alors qu'un peu plus de 2 200 000 salariés désiraient travailler moins, avec une baisse correspondante de leur salaire, parmi lesquels 2 150 000 salariés à temps complet désirant un temps partiel (graphique 2)⁽²⁷⁾. Bien entendu, il faut interpréter avec une certaine prudence les résultats de ce type d'enquêtes, dans la mesure où ils ne constituent pas une indication certaine des attitudes qui seraient adoptées dans la situation d'une réelle possibilité de choisir sa du-

(26) Sauf indication contraire, les données ici commentées sont reprises de l'annexe B de Bloch et Galtier, ainsi que de Galtier (1999 a et b) et de Fermanian, Galtier et Lagarde (1999).

(27) D'autres enquêtes renseignent également sur les aspirations des salariés, en France, à réduire leur durée du travail (*cf.* par exemple Crenner (1999) pour l'Enquête INSEE sur les Conditions de vie des ménages, ou Boulin, Cette et Verger (1998) pour des enquêtes réalisées par la CFDT). Mais ces autres enquêtes sont, en général, moins détaillées que l'Enquête Emploi et l'enquête cordonnée par Eurostat qui sont commentées dans ce rapport, car elles ne distinguent pas aussi clairement le type de réduction souhaitée (collective ou individuelle).

rée du travail. Trois raisons principales peuvent être avancées, afin d'expliquer un décalage éventuel :

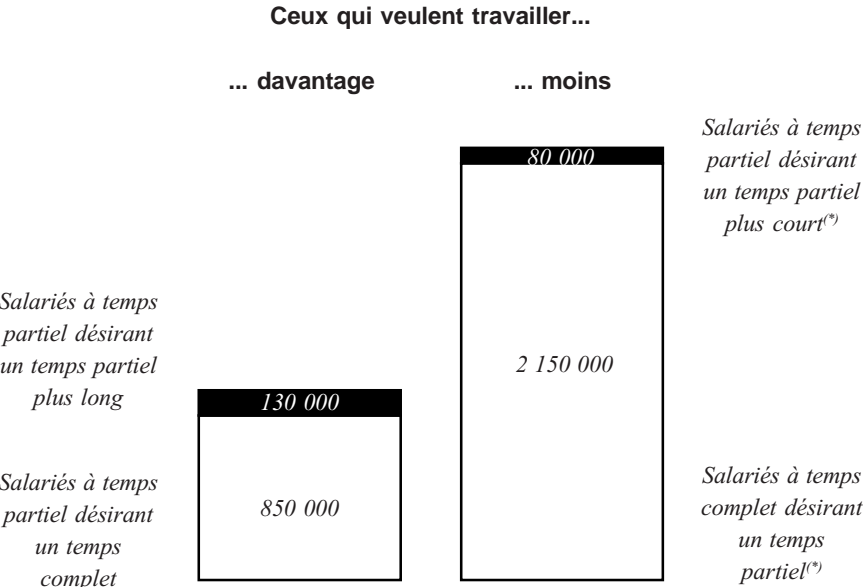
- d'abord, un écart plus ou moins grand ne peut être exclu entre l'idée que chacun peut se faire de ses attentes en se projetant dans un contexte fictif, et l'expression de ces mêmes attentes quand la possibilité d'un choix se présente réellement ;

- ensuite, les réponses obtenues peuvent en partie dépendre de la situation conjoncturelle prévalant au moment de l'enquête, du contexte politique et médiatique autour de ce thème, ainsi que des évolutions sociales et culturelles ;

- enfin, les redressements usuels opérés dans ce type d'enquêtes peu fréquentes, et pour lesquelles d'autres éléments de référence sont rares, peuvent ne pas être toujours parfaitement adaptés au problème précis qui nous intéresse : des défauts de représentativité peuvent subsister.

Pour autant, l'écart entre ceux qui désireraient diminuer (avec une baisse correspondante du salaire) et ceux qui désireraient augmenter leur durée du travail est tel (plus de 1 200 000 salariés, soit 5 % de la population active française !) qu'il témoigne d'un fort déséquilibre. Si l'on prend en compte l'ampleur des changements d'horaires désirés par ces différentes populations (cf. tableau 3), on constate que ce déséquilibre n'est que marginalement atténué.

2. Les aspirations des salariés en termes de durée du travail en 1995



Note : (*) Avec baisse correspondante du salaire.

Source : Enquête complémentaire à l'Enquête Emploi, 1995, INSEE (chiffres repris de l'annexe B de Bloch et Galtier).

3. Les aspirations des salariés en termes de durée hebdomadaire du travail, en 1995^(*)

Moyennes en heures

Salariés...	Durée pratiquée	Durée désirée	Écart
... à temps partiel désirant un temps partiel plus long	17 heures 15	27 heures 25	+ 10 heures 10
... à temps partiel désirant un temps complet	21 heures 30	39 heures ^(**)	+ 17 heures 30
... à temps partiel désirant un temps partiel plus court	26 heures 10	18 heures 55	– 8 heures 45
... à temps complet désirant un temps partiel	38 heures 40	28 heures 45	– 10 heures 55

Notes : (*) Chiffres repris de l'annexe B de Bloch et Galtier ; (**) Par hypothèse, cette durée n'étant pas demandée dans l'enquête.

Source : Enquête complémentaire à l'Enquête Emploi 1995, INSEE.

Ces écarts montrent bien que le temps choisi, s'il était possible, induirait une baisse sensible de la durée moyenne du travail sans difficulté (pour les entreprises) de compensation salariale, et donc avec une forte potentialité de création d'emplois pérennes.

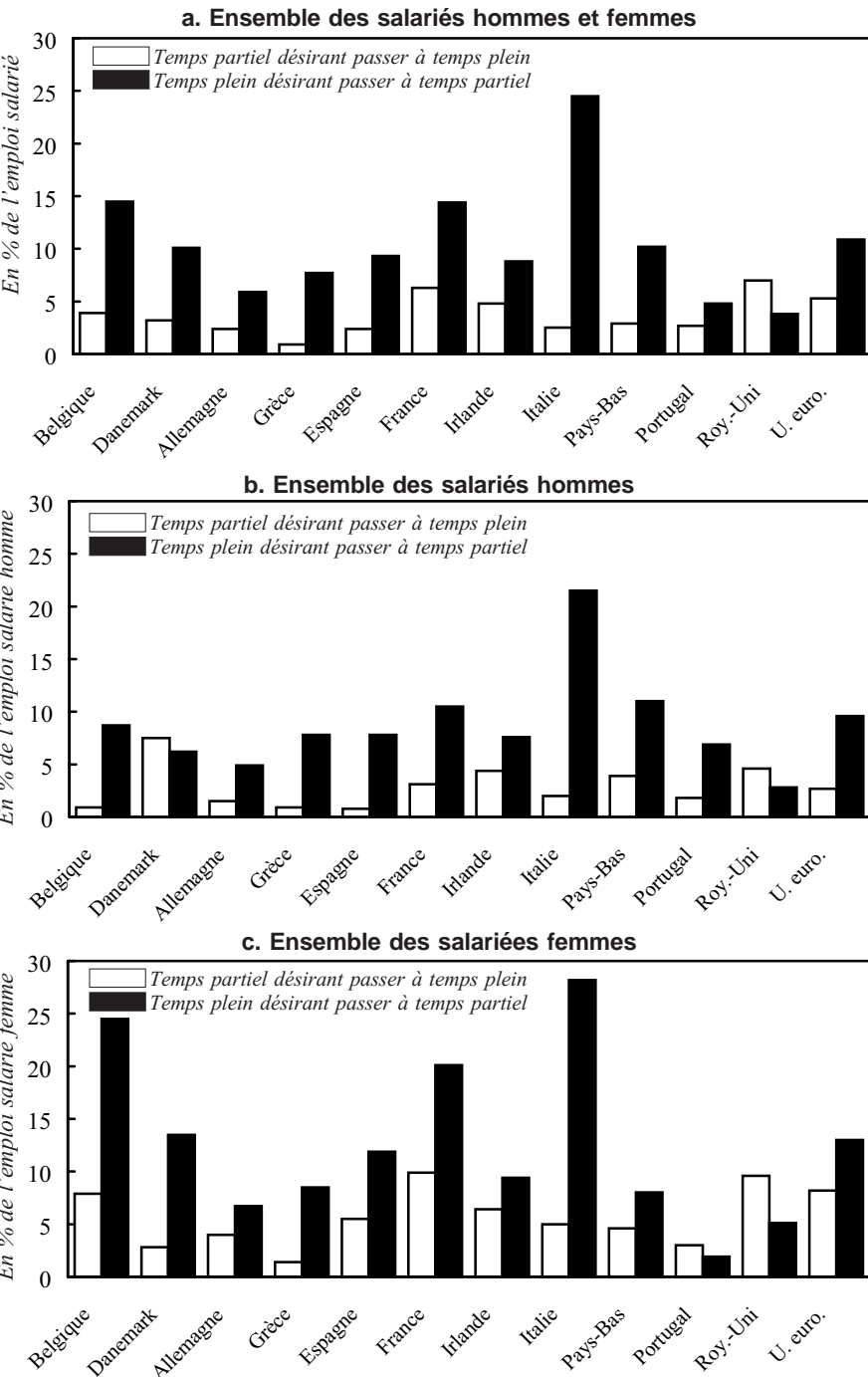
Les salariés aspirant à une modification de leur durée du travail ne sont pas les mêmes selon qu'ils préféreraient augmenter ou réduire leur durée du travail⁽²⁸⁾ :

- du côté de ceux qui aspireraient à un allongement de leur durée du travail, les hommes sont sur-représentés. Sont également sur-représentés les jeunes, les actifs sans enfant, peu qualifiés, faiblement rémunérés ou en situation précaire ;
- du côté de ceux qui aspireraient à une réduction de leur durée du travail, les femmes sont sur-représentées, particulièrement lorsqu'elles ont un enfant de moins de trois ans, et que leur conjoint perçoit un salaire élevé. Sont également sur-représentés les travailleurs âgés.

Une enquête européenne coordonnée par Eurostat en 1994 (*cf.* European Commission, 1995), avec des questions et un traitement des réponses homogènes sur tous les pays, nous indique que les précédentes observations faites sur la France sont également valables pour presque tous les pays de l'Union européenne (graphique 3).

(28) Ces profils respectifs des salariés préférant une réduction individuelle ou collective du temps de travail sont détaillés dans l'annexe B de Bloch et Galtier.

3. Les aspirations des salariés en termes de durée du travail, en 1994



Source : Eurostat (1995), Enquête Eurostat réalisée en 1994.

Sur l'ensemble des salariés hommes et femmes, à l'exception du Royaume-Uni, le nombre des salariés à temps complet désirant passer à temps partiel (avec une baisse correspondante du salaire) dépasse largement celui des salariés à temps partiel désirant passer à temps complet. Cet écart est particulièrement fort pour les femmes (à l'exception du Royaume-Uni et du Portugal), mais il s'observe aussi pour les hommes (à l'exception du Royaume-Uni et du Danemark). Ici encore, il faut considérer ces résultats avec la prudence d'usage. Ainsi, il n'est pas impossible que la proportion parfois importante de salariés déclarant aspirer à un passage à temps partiel recouvre, dans certains pays (comme l'Italie), l'aspiration à cumuler plusieurs emplois... Pour autant, cette enquête fait apparaître un déséquilibre des aspirations favorable à la réduction du temps de travail sans hausse des coûts salariaux.

La proportion importante, en France, d'après les deux enquêtes citées, des salariés désirant modifier leur durée du travail, et particulièrement de ceux désirant la réduire avec une baisse proportionnelle des salaires, peut surprendre. En effet, on a rappelé plus haut les dispositions du Code du Travail garantissant aux salariés présents dans une entreprise une priorité à passer à temps partiel quand il est à temps plein et à temps plein quand il est à temps partiel. Encore plus surprenant au premier abord, cette proportion est particulièrement forte pour les parents (et surtout les femmes) en charge d'enfant(s) de moins de trois ans, pour lesquels on a vu que le dispositif de congé parental d'éducation permet de droit un passage à temps partiel. Une raison simple d'un tel décalage entre le droit formel et sa mise en œuvre est que si les dispositions du Congé parental d'éducation interdisent à l'employeur de refuser une demande de temps partiel d'un parent d'enfant de moins de trois ans, elles ne l'obligent pas à accepter la demande du salarié concernant la répartition des horaires et des jours travaillés. Or, il va de soi qu'une demande de congé parental d'éducation est davantage une demande de travailler selon certains horaires compatibles avec ceux de l'activité éducative, que de travailler un nombre d'heures correspondant à tel pourcentage d'un temps plein.

Un tel déséquilibre témoigne sans doute à la fois d'un certain manque d'information des salariés concernés, d'une probable faible motivation des partenaires sociaux syndicaux pour donner une réelle pratique à ces droits, et d'insuffisantes garanties aux salariés pour les exercer. Nous reviendrons plus loin sur les propositions qui permettraient de corriger, ou pour le moins d'atténuer, un tel déséquilibre.

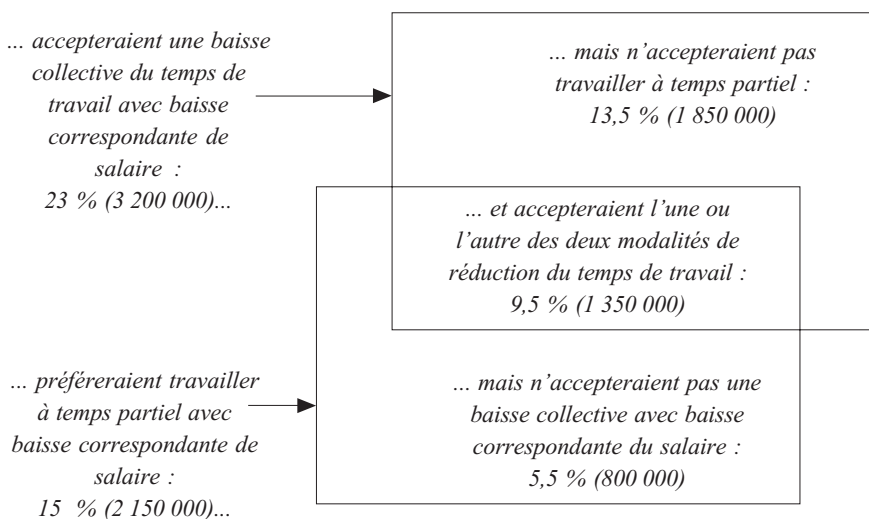
Les préférences pour une réduction individuelle ou collective du temps de travail

Il est important de souligner que les aspirations des salariés à la réduction du temps de travail ne sont pas indifférentes au fait que cette réduction prenne une forme collective (dans l'ensemble de l'établissement ou l'entreprise) ou individuelle (par le temps partiel). Dans l'enquête complémentaire à l'Enquête Emploi de l'INSEE de 1995, la question de l'aspiration à la réduction du temps de travail était posée aux mêmes personnes sous ces deux modalités (individuelle et collective) en précisant à chaque fois que la réduction se ferait avec une baisse correspondante du salaire.

Il ressort de l'exploitation des réponses que sur les 15 % de salariés à temps complet qui préféreraient travailler à temps partiel (avec une baisse correspondante du salaire), 9,5 % accepteraient également une réduction collective (également avec baisse correspondante de salaire) et 5,5 % ne voudraient pas d'une telle baisse collective. Symétriquement, sur les 23 % de salariés à temps complet qui accepteraient une réduction collective du temps de travail, 9,5 % seulement accepteraient également une réduction individuelle, tandis que 13,5 % ne voudraient pas d'une telle baisse individuelle (graphique 4).

4. Les préférences des salariés à temps complet en matière de réduction du temps de travail en 1995

Les salariés à temps complet...



Source : Enquête complémentaire à l'Enquête Emploi 1995, INSEE (chiffres repris de l'annexe B de Bloch et Galtier).

Les raisons qui peuvent amener les salariés à préférer une modalité de réduction du temps de travail plutôt que l'autre sont évidemment nombreuses et diverses selon les personnes. On peut ainsi évoquer :

- pour la préférence pour une réduction collective, le refus d'une éventuelle « stigmatisation » individuelle par le temps partiel, qui amène le salarié à connaître une durée du travail plus courte que celle de son propre collectif de travail ;
- pour la préférence pour une réduction individuelle, le souhait de pouvoir éventuellement revenir à temps plein au bout d'un certain temps...

Les écarts de profil signalés plus haut entre les salariés désirant allonger ou diminuer leur durée du travail se retrouvent dans les aspirations à une modalité de réduction du temps de travail plutôt que l'autre. Ainsi, parmi ceux qui sont favorables à une réduction collective du temps de travail, les hommes sont plus fréquemment opposés à une réduction individuelle, tout particulièrement les jeunes. À l'inverse, parmi les salariés favorables à une réduction individuelle du temps de travail, les femmes sont plus souvent opposées à une réduction collective.

En simplifiant à peine, on voit donc que les deux catégories de salariés qui aspirent le plus à une réduction individuelle du temps de travail sont les femmes, tout particulièrement quand elles ont la charge de jeune(s) enfant(s), et les travailleurs âgés. Pour ces derniers, l'aspiration au temps partiel est une forme d'aspiration à une retraite progressive.

Le fait que les femmes, surtout lorsqu'elles sont en charge de jeunes enfants, sont particulièrement intéressées par le temps partiel, est évidemment lié à une division du travail domestique et familial très inégalitaire entre les deux sexes (voir à ce sujet les contributions de Majnoni d'Intignano, de Glaude et de Fouquet, Gauvin et Letablier, 1999). Cette division inégalitaire entre sexes du travail domestique, qui s'est peu atténuée au regard des évolutions de très grande ampleur constatées dans le domaine de la formation initiale ou du comportement d'activité, est sans doute en grande partie associée aux représentations que les personnes se font de leur rôle et de leur implication souhaitable dans les différentes sphères de la vie (professionnelle, privée et surtout familiale). Sans porter un quelconque jugement de valeur sur ces représentations et la division du travail qui en découle, il faut souligner que l'absence d'une réelle possibilité d'adapter leur durée du travail, ou plus exactement de trouver des formes de temps partiel permettant de concilier vie professionnelle et vie privée, peut aboutir à deux conséquences très défavorables (ces aspects ont été largement commentés dans les contributions au CAE déjà citées) :

- certaines femmes peuvent rester inactives durant toute la période durant laquelle elles élèvent de jeunes enfants. Cette période d'inactivité peut entraîner une perte plus ou moins forte du capital humain constitué durant les périodes de formation initiale, ou durant les précédentes périodes d'ac-

tivité. Le retour (ou l'entrée) de ces femmes sur le marché du travail n'en est que plus difficile. Il y a là, sur le plan économique, un gâchis considérable. Et la dépendance matérielle dans laquelle ces femmes sont alors (parfois définitivement) placées peut également être source de détresse économique, selon les aléas de la vie privée ;

- d'autres femmes peuvent faire le choix d'un investissement complet dans la vie professionnelle, en reculant pour cela le moment de faire des enfants. Le risque est alors grand de limiter (voire de fermer) certains choix familiaux, du fait des effets de l'âge sur la fécondité.

La préférence pour une modalité de réduction du temps de travail plutôt qu'une autre n'est pas indifférente à cette difficulté à concilier vie professionnelle et vie familiale. Si les femmes travaillant à temps plein sont nombreuses à aspirer au temps partiel, nul doute que cela provienne du fait de cette difficulté souvent temporaire : faisant le « choix » d'un investissement familial à certaines époques (par exemple en cas de présence d'enfants pré-scolarisés), elles ne renoncent cependant pas à une implication professionnelle plus forte en dehors de ces époques (par exemple à partir de la scolarisation). Le « choix » d'un temps partiel temporaire peut permettre la succession de ces différentes implications.

Comme cela est préconisé dans les diverses contributions du rapport n° 15 du CAE sur « l'égalité économique femmes-hommes », il est important de faciliter au mieux la double carrière de ceux (dans les faits généralement celles) qui le souhaitent. En termes de politique publique, cela a deux types de conséquences :

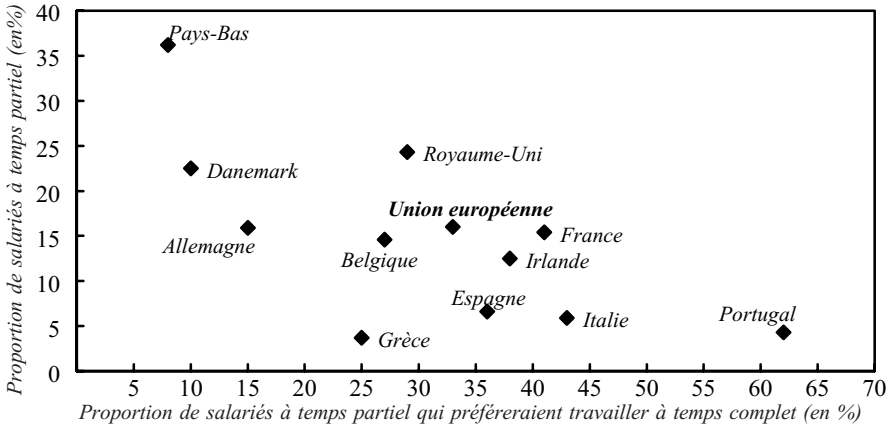
- pour ceux (et surtout celles) qui, tout en faisant le choix d'élever des enfants, ne souhaitent pas renoncer à une forte implication professionnelle, il faut faciliter les systèmes et le financement de gardes d'enfants. Des propositions en ce sens ont été faites par Cette, Héritier, Taddei et Théry (1998) dans le rapport n° 12 du CAE ;

- pour ceux (et à nouveau surtout celles) qui souhaitent une succession de séquences à forte implication professionnelle et à forte implication familiale (par exemple en présence d'enfants pré-scolarisés), il faut faciliter autant que possible ce choix, par une politique active de « temps partiel choisi ».

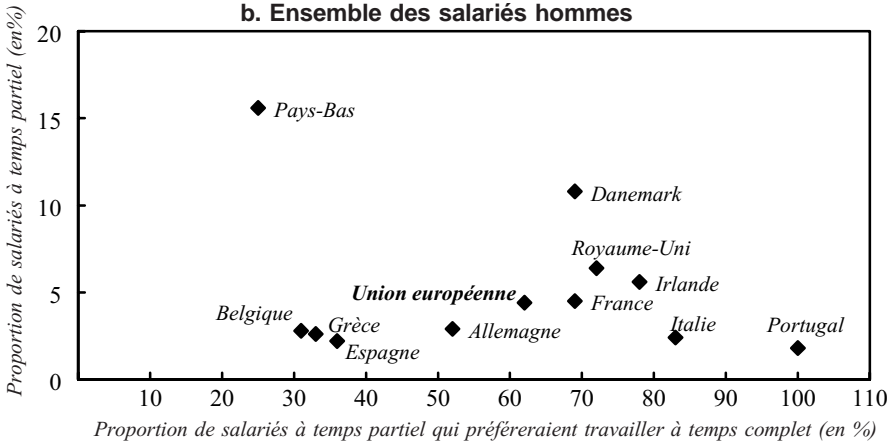
Si une telle politique de « temps partiel choisi » concerne, dans les faits, plus particulièrement des femmes en rapport avec la question de l'éducation de jeune(s) enfant(s), ce cas majoritaire n'est pas le seul concerné. Une politique de « temps partiel choisi » peut bénéficier également à d'autres populations : personnes voulant concilier une implication professionnelle avec une activité plus ou moins temporaire (études par exemple) ou des travailleurs âgés.

5. Développement du temps partiel et temps partiel contraint en 1994

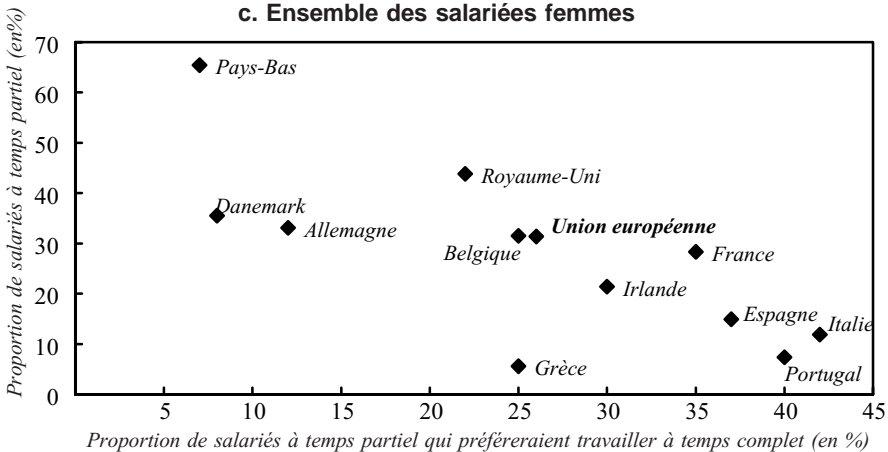
a. Ensemble des salariés hommes et femmes



b. Ensemble des salariés hommes



c. Ensemble des salariées femmes



Source : Eurostat (1995), Enquête Eurostat réalisée en 1994.

Promouvoir le temps partiel par le « temps partiel choisi »

Il apparaît que les pays industrialisés dans lesquels le temps partiel est le plus développé sont également ceux dans lesquels le temps partiel est le moins « contraint ». Cette observation a déjà été faite, pour l'ensemble des salariés à temps partiel (*cf.* CSERC, 1998), ou pour les seules salariées femmes à temps partiel (OCDE, 1999). À partir des données de l'enquête européenne coordonnée par Eurostat en 1994, déjà évoquée, on peut faire les constats suivants (graphique 5) :

- Sur l'ensemble des salariés à temps partiel ou sur les seules salariées femmes à temps partiel (qui en composent la très grande majorité), le temps partiel semble d'autant plus développé qu'il n'est pas « contraint ». Plus précisément, trois groupes de pays paraissent alignés de façon à faire ressortir cette relation, qui n'apparaît par contre pas au sein de chaque groupe :

- aux Pays-Bas, le temps partiel est à la fois très développé et peu « contraint » ;
- dans les pays d'Europe du Sud (ici l'Italie, l'Espagne, le Portugal et, dans une moindre mesure, la Grèce), le temps partiel est à la fois peu développé et très « contraint » ;
- les autres pays européens, parmi lesquels la France, se trouvent dans une position intermédiaire entre ces deux groupes, tant en ce qui concerne le recours au temps partiel que le caractère « contraint » de ce dernier. Dans ce groupe, l'Allemagne et le Danemark ont une position un peu excentrée, le temps partiel y étant moyennement développé et, simultanément, relativement peu « contraint ».

- Sur les salariés hommes à temps partiel, la relation entre le développement du temps partiel et son caractère « contraint » est plus floue. Ceci s'explique sans doute par le fait que, dans de nombreux pays comme la France, le temps partiel est peu développé pour les salariés hommes, et qu'il concerne en bonne partie (comme indiqué plus haut pour la France) des travailleurs âgés, pour lesquels il constitue une forme de préretraite, ou des jeunes en stage.

Il ressort de ce rapide survol de quelques données internationales, comme le note l'OCDE (1999), que « plus la proportion de temps partiel dans l'emploi total est élevée dans un pays, plus faible est la proportion de ces travailleurs qui souhaiteraient travailler à temps complet ». Les relations de causalité entre les deux termes de cette relation sont sans doute complexes, mais il apparaît que le développement du temps partiel doit s'accompagner de celui du « temps partiel choisi ». Dans un pays comme les Pays-Bas où le temps partiel est à la fois le plus développé et le plus « choisi », tous les acteurs de la scène politique ou syndicale se déclarent convaincus des bienfaits de la poursuite de l'extension du « temps partiel choisi » pour les femmes mais aussi pour les hommes, afin de toujours mieux concilier vie professionnelle et vie privée et familiale. Dans ce pays, où le taux de chômage est maintenant à un niveau très bas, les objectifs recherchés dans cette dé-

marche sont à la fois de mieux répondre aux aspirations des personnes et de développer l'emploi.

À cet égard, il faut souligner que le développement du travail à temps partiel permet un enrichissement de la croissance en emploi et une baisse du chômage avec cependant des effets sans doute atténués sur ce dernier aspect, par rapport au développement de l'emploi à temps plein, du fait d'une flexion des taux d'activité plus importante. En effet, le développement du travail à temps partiel, surtout quand il est « choisi », amène une élévation des taux d'activité des populations les plus concernées, les femmes en particulier. Un tel constat peut être fait par exemple aux Pays-Bas sur la période 1985-1996 (*cf.* Boulin et Cette, 1997 et Wierink, 1998), ou même en France entre 1992 et 1997 (Forgeot et Lengart, 1997)⁽²⁹⁾. Outre les diverses conséquences favorables de l'extension du « temps partiel choisi » (développement de l'emploi et baisse du chômage, modération salariale implicite, meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée et familiale...), on peut donc ajouter celle d'une élévation du rapport actif sur inactif, tant commenté dans les discussions sur le thème des retraites.

En France, la dynamique du temps partiel et de son caractère « contraint » sur les dernières années ne va pas dans le sens préconisé plus haut, puisque la part du « temps partiel contraint » s'y serait sensiblement développée (*cf.* annexe B de Bloch et Galtier). Une telle évolution a tout lieu d'inquiéter : elle signifie que le développement du temps partiel contribue peu à améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et que, ne correspondant pas aux aspirations des salariés concernés, il reste fragile dans ses perspectives d'extension. On ne peut exclure que les incitations généreuses au temps partiel accordées aux entreprises depuis 1992 ont contribué à cette évolution.

Les constats qui précèdent amènent naturellement à proposer un changement assez radical de l'intervention publique en matière de temps partiel. Ce changement est logiquement en rapport avec les objectifs suivants⁽³⁰⁾ :

- reconnaître le temps partiel comme une forme individuelle de réduction du temps de travail, et à ce titre rendre cohérents la définition, le montant et les conditions de bénéfice des aides aux réductions du temps de travail, qu'elles soient collectives ou individuelles. Ainsi, les aides au temps partiel devraient être conditionnées à un accord collectif entre les partenaires sociaux, définissant les conditions de son recours et de son choix (*cf. infra*) ;

- favoriser le développement de formes « choisies » de temps partiel.

À cette fin, pour l'ensemble des entreprises, comme indiqué plus haut, le

(29) Ces derniers remarquent ainsi que « à court terme, l'extension du temps partiel contribue plus à accroître la population active que le développement des emplois à temps plein ».

(30) Par ailleurs, des politiques non davantage commentées ici et souvent regroupées sous l'appellation « temps de la ville » peuvent faciliter une meilleure articulation entre vie professionnelle, vie privée et familiale (*cf.* à ce sujet la synthèse de Boulin (1998) d'expériences réalisées à ce titre dans divers pays européens).

droit à une réelle priorité pour passer de temps plein à temps partiel ou de temps partiel à temps plein pourrait être renforcé par la nécessité pour l'employeur d'une réponse écrite et argumentée en cas de refus (les arguments de refus devant être limités à une difficulté de nature économique ou organisationnelle). Les éventuels conflits pourraient être tranchés dans le cadre de commissions paritaires de conciliation, à défaut seulement dans le cadre des Prud'hommes. Concernant les parents de jeune(s) enfant(s), le droit actuel au congé parental d'éducation (*cf. supra*) pourrait être renforcé pour le salarié par celui de demander à travailler sur certaines plages horaires et une éventuelle modulation de ces dernières, la réponse de l'employeur en cas de refus et la résolution d'éventuels conflits pouvant se faire dans les mêmes conditions que ci-dessus ;

- Au-delà de 10 % de la durée du travail prévue au contrat, le recours aux heures complémentaires des salariés à temps partiel pourrait être conditionné à un accord d'entreprise définissant les conditions de tels recours (limites horaires, délais de prévenance, contreparties...), et celles garantissant que ce recours est pratiqué avec l'accord du salarié.

- Pour les entreprises bénéficiant des incitations au temps partiel, le bénéfice de ces dernières pourrait être conditionné au respect de certaines clauses minimales garantissant le temps « choisi ». Ces clauses devraient être détaillées dans un accord collectif concernant le temps de travail, leur respect devant être (pour la reconduction des aides) reconnu chaque année dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier. De telles clauses sont bien entendu délicates à définir de façon à garantir le « choix » du salarié sans être inopérantes et contreproductives. Outre qu'elles devraient définir les conditions du recours au temps partiel (appel aux heures complémentaires, délais de prévenance...), elles pourraient être que :

- tout salarié ayant une certaine ancienneté (un an par exemple) aurait la possibilité de demander, pour une durée précisée à l'avance ou indéterminée, une adaptation de ses horaires en volume (à la hausse ou la baisse) et l'organisation de ces horaires. La possibilité de demander et d'obtenir un temps partiel pour une durée déterminée lèverait certaines réticences actuelles à une telle demande, réticences nourries par la crainte légitime de ne pas pouvoir revenir ensuite à temps plein ;
- l'employeur aurait l'obligation de répondre par écrit à cette demande, en pouvant y opposer un refus pour des raisons économiques ou organisationnelles dont la charge de la preuve lui reviendrait⁽³¹⁾ ;

(31) Rappelons qu'aux Pays-Bas, dans le cadre du projet de loi d'initiative gouvernementale qui va être discuté au Parlement en fin d'année, les raisons envisagées pour un refus de l'employeur doivent relever, dans le cas d'une demande de baisse des horaires, de difficultés tenant à la gestion du volume de travail libéré, à la sécurité ou à la gestion technique des horaires. Dans le cas d'une hausse, elles doivent relever de raisons tenant à l'organisation ou au financement, à l'absence de travail suffisant ou au fait que les cadres budgétaires ne permettent pas d'augmenter le volume du personnel. *Cf.* sur ce sujet l'annexe I d'Aubry, Cette, Lahéra et Wierink.

- les conflits éventuels seraient réglés soit dans le cadre de commissions paritaires prévues dans l'accord collectif (de branche ou d'entreprise), à défaut seulement dans le cadre des Prud'hommes ;
- pour des motifs comme la garde d'enfant(s) en âge pré-scolaire ou des soins à une personne dépendante, le droit du salarié à formuler cette demande et l'obligation de l'employeur d'y répondre ne seraient pas conditionnés par l'octroi des aides et s'appliqueraient dans toutes les entreprises. Ici aussi, cette demande pourrait éventuellement être faite pour une durée prédéterminée pouvant aller jusqu'à plusieurs années. Les caisses d'Allocation familiales pourraient informer les futurs parents de ce droit au moment de la déclaration de grossesse ;

• Dans tous les cas envisagés ci-dessus, l'employeur disposerait d'un certain délai (trois semaines par exemple) pour répondre à la demande d'un salarié de changer d'horaires. Au terme de ce délai, l'employeur n'ayant pas notifié à l'intéressé un refus motivé de la demande serait réputé avoir donné son accord. Il s'agit là d'une reprise, élargie au-delà du simple congé parental d'éducation, de l'article L. 122-28-4 du Code du Travail qui avait été abrogé par la loi du 25 juillet 1994 (*cf.* encadré 2) ;

• Enfin, l'observation permanente de l'évolution du « temps partiel choisi » amènerait à « durcir » éventuellement ce dispositif en faveur du droit des salariées s'il s'avérait qu'il reste aussi peu opérationnel que les actuelles dispositions.

Ces garanties n'empêcheraient bien évidemment pas l'existence du « temps partiel contraint ». Elles le limiteraient cependant, et la politique publique, en favorisant le développement du « temps partiel choisi », favoriserait en même temps à moyen et long termes celui du temps partiel. Des formes de temps partiel non socialement souhaitables ne seraient plus incitées par les pouvoirs publics, ce qui paraît somme toute assez minimal ! L'instauration de procédures garantissant des droits et obligations réciproques des salariés et des employeurs concernant la gestion du temps partiel a d'ailleurs été la voie retenue par les partenaires sociaux, dans des pays où le temps partiel est plus développé et paraît relativement plus « choisi » qu'ailleurs. Les clauses précédentes sont d'ailleurs loin d'être véritablement contraignantes. Elles le sont beaucoup moins que celles envisagées par exemple aux Pays-Bas dans de nombreux accords collectifs ou conventions (et sans conditionner l'octroi d'aides publiques)⁽³²⁾, ou, en France, que celles existantes dans la fonction publique (concernant un salarié français sur quatre)⁽³³⁾, ou dans certains accords de branches ou d'entreprises⁽³⁴⁾.

(32) Comme le montre l'annexe I d'Aubry, Cette, Lahéra et Wierink.

(33) Comme le montre l'annexe H de Parmentier.

(34) Comme le montre l'annexe G d'Aubry.

Soulignons enfin que le conditionnement du bénéfice des aides au temps partiel à une véritable négociation collective sur cette question a déjà été préconisé dans de nombreux travaux antérieurs, comme par exemple Favennec-Hery (1997, p. 238) ou Cette et Taddei (1998, p. 338 et s.).

Le temps partiel annualisé et le temps partiel modulé

Le temps partiel annualisé a été substitué, par la loi du 23 décembre 1993, au contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) qui avait lui-même été instauré par l'Ordonnance du 11 août 1986. Il en a largement repris les principales dispositions, hormis le fait que sa mise en place ne nécessite pas d'accord collectif préalable et qu'il n'est plus réservé aux emplois par nature intermittents. Il se caractérise par une alternance de périodes travaillées, qui peuvent éventuellement correspondre à des durées équivalentes au temps plein, et des périodes non travaillées dont l'importance n'est pas prévue dans les textes réglementaires⁽³⁵⁾ (cf. encadré 4).

Le contrat de travail doit alors préciser les périodes travaillées et non travaillées, et définir les conditions de modification de cette répartition. Au minimum, une telle modification doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant qu'elle ait lieu. On peut imaginer les difficultés que peuvent rencontrer les salariés en temps partiel annualisé pour organiser leur vie et y articuler les sphères professionnelle, privée et familiale, en cas de changement possible dans l'alternance des périodes travaillées et non travaillées avec un préavis de seulement sept jours, ou dans l'appel à effectuer des heures complémentaires. Il y a là une contradiction manifeste avec l'équilibre visé du temps « choisi ».

La loi 13 juin 1998 a en partie corrigé ce déséquilibre, puisque le bénéfice des abattements de cotisations sociales associé au temps partiel nécessite, lorsque l'entreprise recourt au temps partiel annualisé, un accord d'entreprise précisant les garanties selon lesquelles ce temps partiel annualisé est pratiqué à la demande du salarié. Mais il est possible et souhaitable d'aller plus loin en sécurisant la prévisibilité pour les salariés de leur temps disponible.

Mais par ailleurs, en dehors du cadre spécifique du temps partiel annualisé qui oblige à une alternance de périodes travaillées et non travaillées, une réelle modulation du temps de travail n'est pas autorisée pour les temps partiels alors même qu'elle peut correspondre à de réels besoins des entreprises, et qu'elle est bien entendu envisageable dans certaines conditions pour les temps pleins. Il paraît utile et souhaitable de distinguer plus nettement le besoin d'emplois intermittents et celui d'une modulation du temps

(35) Précisons que ces périodes non travaillées sont distinctes des congés payés légaux.

4. Le temps partiel annualisé

Dispositions réglementaires

Le temps partiel annualisé est principalement régi par les dispositions prévues aux articles L. 212-4-2 et L. 212-4-3 du Code du Travail (éd. 1999) dont on fournit ci-dessous quelques extraits.

Art. L. 212-4-2

« Sont également considérés comme salariés à temps partiel les salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées dont la durée de travail annuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application sur cette même période de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels ».

Art. L 212-4-3

Le contrat de travail précise « ... la définition, sur l'année, des périodes travaillées et non travaillées, ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Il définit, en outre, les conditions de la modification éventuelle de cette répartition, qui doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. »

Toutefois, dans le cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer dans l'année avec précision les périodes travaillées et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, le contrat de travail fixe les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié moyennant un délai de prévenance de sept jours. Le salarié peut refuser la période de travail ou la répartition des horaires proposés dans la limite de deux fois si elle est incluse dans la durée annuelle fixée au contrat et de quatre fois si elle constitue un dépassement de cette durée.

[...]

Lorsque la durée du travail est fixée dans le cadre de l'année, les heures complémentaires ainsi que, le cas échéant, les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées que dans les périodes travaillées prévues par le contrat de travail et leur nombre ne peut être supérieur, au cours d'une même année, au dixième de la durée annuelle prévue dans le contrat, sauf convention ou accord collectif de branche étendu dans les conditions prévues au présent article, ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement pouvant porter cette limite jusqu'au tiers de cette durée. »

Article 9 de la loi du 13 juin 1998

Il prévoit en outre que le bénéfice de l'abattement de cotisations sociales associé au temps partiel n'est ouvert « ... que lorsque le temps partiel calculé sur une base annuelle résulte de l'application dans l'entreprise d'un accord collectif définissant les modalités et les garanties suivant lesquelles le travail à temps partiel est pratiqué à la demande du salarié. »

de travail des salariés à temps partiel. Mais, afin d'éviter une insuffisante prévisibilité de ses rythmes de travail par le salarié, le recours à l'une ou l'autre de ces deux formes spécifiques d'organisation du travail à temps partiel pourrait être autorisé (l'actuel temps partiel annualisé ne l'étant plus) mais conditionné à l'existence d'un accord d'entreprise précisant les conditions générales de ce recours. L'accord devrait aussi définir les conditions d'appel à effectuer des heures complémentaires, de changement des horaires, ou de modification de l'organisation des alternances de périodes de travail et de non travail. En tout état de cause, un refus de ces changements par un salarié ne devrait pas pouvoir constituer une faute ou un motif de licenciement.

Le bénéfice éventuel d'aides au temps partiel pourrait, dans le cas de temps modulé ou de travail intermittent, être conditionné par le fait que l'accord précise les modalités et les garanties suivant lesquelles le recours à des heures complémentaires et les changements d'horaires de travail sont pratiqués avec l'accord du salarié concerné.

Les orientations précédentes reviennent à banaliser la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel dans des conditions totalement analogues à celles des temps pleins. Concernant le travail intermittent, il s'agit là, en bonne partie, d'un simple retour aux conditions définies dans l'Ordonnance du 11 août 1986 pour le recours au contrat à durée indéterminée intermittent (CDII), qui a précédé jusqu'en 1993 le temps partiel annualisé.

Remarques conclusives

Le développement du temps partiel peut à la fois apporter des éléments de réponse au chômage massif que connaît la France, et permettre à de nombreuses personnes de concilier plus harmonieusement vie professionnelle et vie privée (dont vie familiale). La condition d'un tel développement est que, simultanément, il réponde à un besoin des entreprises et aux aspirations des salariés. Le développement du temps partiel passe donc par celui du « temps choisi ».

Comme l'écrit Favennec-Héry (1997, p. 237), « ... la négociation collective relative au travail à temps partiel, en général pourrait être promue ». Les pouvoirs publics peuvent bien évidemment favoriser cette promotion, favorable au développement du « temps choisi », et les propositions avancées dans ce rapport s'efforcent d'aller dans cette direction. Il revient évidemment aux partenaires sociaux de construire les conditions concrètes de ce développement, dans le cadre de négociations les plus décentralisées (au niveau de l'entreprise ou de l'établissement) qui permettent de conjuguer simultanément besoins économiques et attentes individuelles. Il y a là l'espace incontournable de la négociation collective.

Comme l'écrivait Jacques Delors, dans *Échange et Projets* (1980, p. 22) : « La politique contractuelle jouerait alors, en ce qui concerne la politique du temps, à un double niveau :

- le niveau collectif des organisations qui dressent, par accord, le cadre stimulant les actions de partage du travail et du travail à temps choisi : ce cadre peut être la branche, et sans doute plus souvent l'entreprise et l'établissement ;
- le niveau individuel où chaque travailleur passe contrat avec son employeur sur les modalités de son engagement professionnel.

La loi n'intervient alors que pour assurer une meilleure régulation du système d'ensemble, une harmonisation des différents droits ayant un rapport avec l'usage du temps (congé pour enfants ; congé formation continue ; congé pour vie associative...). »

Les positions des partenaires sociaux ont sensiblement évolué ces dernières années sur la question du temps partiel. Auparavant négatives dans de nombreux cas, elles ont progressivement intégré certains des avantages de cette forme de travail. Ainsi, l'Accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 proposait, comme le rappelle Freyssinet (1997), un « ... jugement positif porté sur le temps partiel, sans distinction sur son caractère volontaire ou contraint ».

Il reste donc encore un long chemin à parcourir, pour que ce jugement se nuance maintenant en distinguant davantage les dimensions « choisies » et « contraintes » du temps partiel, et pour que la construction des conditions du « temps partiel choisi » prenne toute sa place dans la négociation collective.

5. Développement du temps partiel, emploi et chômage

À quelles conditions le développement du temps partiel peut-il contribuer à la création d'emplois et à l'abaissement du taux de chômage ? Pour apporter quelques éléments de réponse à cette question, on peut s'aider d'une représentation formalisée évidemment très simplifiée, concernant d'abord le niveau de l'entreprise puis celui de l'ensemble d'une économie nationale, et comparant de façon statique l'écart relatif entre deux situations, la seconde caractérisée par un développement plus marqué du temps partiel que la première. On reprend certains développements et les notations de Cette (1998). Ces dernières sont rappelées en fin d'encadré.

Au niveau de l'entreprise

Le développement du temps partiel ($\widehat{HN} < 0$) dans l'entreprise conduit à une modification de la productivité horaire moyenne du travail :

$$\widehat{IINH} = -\eta \cdot \widehat{HN} = (-\eta_1 + \eta_2) \cdot \widehat{HN}, \text{ avec :}$$

η_1 : effet de meilleure organisation du travail et d'intensification de périodes peu actives, voire de suppression de certains temps de pause qui amène la durée effectivement travaillée à diminuer moins que la durée de présence dans l'entreprise, et effet fatigue, qui implique des rendements décroissant avec la durée du travail. Ces effets conduisent la productivité horaire à décroître avec la durée du travail, soit : $\eta_1 \geq 0$;

η_2 : effet coûts fixes liés au coût de gestion de chaque personne, au turnover des effectifs, aux temps non directement productifs inclus dans la durée du travail..., qui conduisent la productivité horaire à croître avec la durée du travail, soit : $\eta_2 \geq 0$.

L'importance respective de ces deux effets productivité n'est pas connue en toute généralité.

On suppose une élasticité non nulle de la demande au prix ($\hat{Q} = -\varepsilon \hat{P}$) et un taux de marge constant ($\Delta TMA = 0$). On a alors : $\hat{P} = \hat{WCH} - \hat{\Pi NH}$. Le coût salarial horaire évolue en fonction du revenu salarial horaire et du taux de

cotisations sociales : $\hat{WCH} = \hat{WRH} + \Delta TCS$. On suppose également que le salaire dépend de l'éventuelle hausse de salaire horaire accordée à l'occasion du développement du temps partiel et de la substituabilité plus ou moins forte entre les composantes directe (revenu salarial) et indirecte (cotisations socia-

les) du salaire : $\hat{WRH} = -\alpha \cdot \Delta TCS - \gamma \cdot \hat{HN}$. Le paramètre α représente le degré de substituabilité entre rémunération directe et indirecte ($0 \leq \alpha \leq 1$, avec $\alpha = 1$ si substituabilité parfaite et $\alpha = 0$ si substituabilité nulle).

Les aides publiques au temps partiel sont supposées prendre la forme d'une baisse du taux de cotisations sociales dont l'importance peut s'articuler avec

l'ampleur des effets emplois ($\Delta TCS = -\mu \hat{N}$).

À partir de la relation comptable définissant la modification du niveau d'emploi de l'entreprise :

$\hat{N} = \hat{Q} - \hat{HN} - \hat{\Pi NH}$ on obtient, par combinaison avec les relation précédentes :

$$\hat{N} = - \frac{1}{1 - \varepsilon \cdot \mu \cdot (1 - \alpha)} [1 - \eta_1 + \eta_2 - \varepsilon \cdot (\gamma - \eta_1 + \eta_2)] \hat{HN}$$

L'impact sur l'emploi du développement du temps partiel est ainsi la somme d'un effet lié à la modification du coût de production unitaire et d'un effet de « partage » du travail, amplifiée par un multiplicateur dépendant des aides publiques, de l'élasticité de la demande au prix et de la substituabilité entre les diverses composantes (directe et indirecte) du salaire. Même en l'absence d'aides publiques ($\mu = 0$), cet impact peut facilement être favorable, compte tenu de la faible augmentation du salaire horaire habituellement liée au temps partiel. Si cette augmentation est nulle, ce qui correspond à l'hypothèse la plus

réaliste ($\gamma = 0$), alors l'impact sur l'emploi de l'entreprise est favorable si : $(-\eta_1 + \eta_2) \cdot (\varepsilon - 1) < 1$. Si $\eta_1 > \eta_2$ et $\varepsilon > 1$, hypothèses paraissant réalistes au niveau microéconomique, cette condition est bien respectée. L'extension spontanée et massive du temps partiel dans certains pays comme les Pays-Bas semble d'ailleurs témoigner du réalisme de l'hypothèse d'effets coûts fixes inférieurs aux effets favorables de productivité horaire ($\eta_1 > \eta_2$), ce qui signifie que l'effet sur l'emploi d'un pur partage du travail lié au temps partiel peut être amplifié par une baisse des coûts de production unitaires.

Au niveau de l'ensemble de l'économie

La transposition de cette relation au niveau plus global de l'ensemble d'une économie demande à modifier la relation de formation des salaires, pour faire apparaître une indexation (supposée unitaire) sur les prix et une influence des créations d'emplois (effet Phillips), ce qui rapproche cette relation salariale de celles issues de modèles dits « WS-PS ».

$$\text{On a ainsi : } \widehat{WRH} = -\alpha \cdot \Delta TCS - \gamma \cdot \widehat{HN} + \widehat{P} + \beta \cdot \widehat{N}$$

Pour que le temps partiel n'ait pas d'effet inflationniste ($\widehat{P} = 0$), ou autrement dit pour que les effets favorables sur l'emploi du temps partiel ne soient pas en partie amoindris par de tels effets inflationnistes (et donc aussi par une augmentation du taux de chômage d'équilibre), il faut :

$$\eta_1 - \eta_2 = [\gamma + \beta - \mu \cdot (1 - \alpha)] / [1 + \beta - \mu \cdot (1 - \alpha)]$$

Les effets favorables du développement du temps partiel sur la productivité horaire ($\eta_1 - \eta_2$) devront être d'autant plus importants que la hausse du salaire horaire et l'effet des créations d'emplois sur le niveau des salaires seront forts, mais d'autant plus faibles que les aides publiques seront importantes. Il est clair que ces aides doivent, pour que ce financement soit pérenne et équilibré, être à coût nul *ex post* pour les finances publiques, c'est-à-dire financées par les effets de retour (baisse des prestations chômage...) des créations d'emplois sur les finances publiques. Compte tenu d'une flexion des taux d'activité sans doute assez forte dans le cas de créations d'emplois liées à l'extension du temps partiel, ces aides doivent sans doute être en moyenne plus faibles que dans le cas d'une réduction collective du temps de travail.

L'impact sur l'emploi du développement du temps partiel sera alors :

$$\widehat{N} = [\eta_1 - \eta_2 - 1] \cdot \widehat{HN} \text{ et, compte tenu d'effets de flexion des taux d'activité,}$$

$$\text{l'effet sur le taux de chômage sera : } \Delta TC = (1 - \theta) \cdot \widehat{TE} \cdot \widehat{HN}.$$

Soulignons enfin que de nombreux travaux ont voulu démontrer que la réduction du temps de travail ne pouvait qu'augmenter le taux de chômage d'équilibre, sans d'ailleurs que soit étudiée la compatibilité entre ce « résultat » et la réduction du temps de travail importante observée sur très longue période (cf. par exemple Layard, Nickell et Jackman, 1991). Des travaux plus récents montrent, de façon plus détaillée que ci-dessus, qu'une réduction du

temps de travail peut, selon ses conditions de réalisation, abaisser ou augmenter le taux de chômage d'équilibre (*cf.* par exemple d'Autume et Cahuc, 1997). En fait, l'impact d'un scénario de réduction du temps de travail sur le taux de chômage d'équilibre (quand il existe) peut, en toute généralité, être positif ou négatif (*cf.* Cette, 1998). On retrouve finalement le résultat assez trivial : un scénario de réduction du temps de travail peut abaisser le niveau du taux de chômage d'équilibre s'il permet de réduire les coûts de production de l'entreprise. Cette condition paraît plus facile à respecter dans le cas d'un développement du temps partiel, pour lequel la contribution salariale au financement de la réduction du temps de travail est implicite, que dans le cas d'une réduction collective.

Mais il faut aussi rappeler que les scénarios de réduction du temps de travail habituellement étudiés ou envisagés visent principalement à abaisser la composante keynésienne du chômage. Autrement dit, si le taux de chômage effectif est supérieur à son niveau d'équilibre de long terme du fait d'une insuffisance de la demande, une réduction du temps de travail peut abaisser le niveau effectif du chômage vers son niveau d'équilibre de long terme.

Notations

Q	: Volume de la production
N	: Effectifs employés
HN	: Durée du travail des effectifs
TC	: Taux de chômage
TE	: Taux d'emploi
TMA	: Taux de marge
TCS	: Taux de cotisations sociales à la charge de l'entreprise, avec : $WCH/WRH = 1 + TCS$
P	: Prix du produit
WRH	: Revenu horaire du travail
WCH	: Coût horaire du travail, avec $WCH = (1 + TCS) \cdot WRH$
ΠNH	: Productivité horaire du travail
α	: Degré de substituabilité entre les composantes directe et indirecte du salaire, avec $0 \leq \alpha \leq 1$
β	: Influence du TC sur la croissance ou le niveau du revenu salarial horaire (WRH), avec $\beta \geq 0$
$-\gamma$: Élasticité du revenu salarial horaire (WRH) par rapport à la durée du travail, avec $\gamma \geq 0$
$-\varepsilon$: Élasticité de la demande au prix du produit, avec $\varepsilon \geq 0$
$-\eta$: Élasticité de la productivité horaire du travail à la durée du travail, avec $\eta = -\eta_1 + \eta_2$
η_1	: Effet organisation, fatigue... (la productivité horaire décroît avec la durée du travail), avec $\eta_1 \geq 0$

- η^2 : Effet coûts fixes (la productivité horaire croît avec la durée du travail), avec $\eta^2 \geq 0$
- μ : Semi-élasticité du taux de cotisations sociales (aides publiques) par rapport à l'emploi ($\Delta TCS = -\mu \hat{N}$), avec $\mu \geq 0$
- θ : Élasticité de la population active aux créations d'emplois, avec $\theta \geq 0$

Les noms de variables en minuscules correspondent à leur logarithme ;

« Δ » devant une variable et « $\hat{}$ » au-dessus d'une variable désignent son écart respectivement absolu ou relatif dans la situation avec temps partiel par rapport à la situation sans temps partiel.

6. Récapitulatif des propositions

La définition du temps partiel et le traitement des heures complémentaires

- Redéfinir le salarié à temps partiel, en conformité avec la Directive européenne du 15 décembre 1997, comme tout « salarié dont la durée normale de travail sur la base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable ».
- Il serait peu opportun d'aligner le régime des heures complémentaires des salariés à temps partiel sur le régime commun des heures supplémentaires des salariés à temps plein. Une telle option présenterait en effet l'inconvénient de donner plus de « droits » au salarié à temps partiel en cas de dépassement de l'horaire contractuel qu'au salarié à temps plein en cas de dépassement de l'horaire collectif quand ce dernier est inférieur à la durée légale. Une solution équilibrée pourrait être que, au-delà de 10 % des horaires prévus dans le contrat de travail, les conditions de majorations des heures complémentaires des salariés à temps partiel soient alignées sur celles des heures supplémentaires des salariés à temps plein.

La protection sociale des travailleurs à temps partiel

- Dans le cadre de la protection sociale obligatoire pour les salariés, les conditions de durée travaillée (en nombre d'heures) et de salaire (en nombre de SMIC) permettant de bénéficier des prestations en nature ou en espèces pourraient être totalement proratisées par rapport aux temps pleins.
- Les indemnités en espèces pourraient être complètement proratisées pour les temps partiels par rapport aux temps pleins. Dans le cas de temps partiels courts (quelques heures par semaine) et au voisinage du SMIC, pour lesquels le coût de gestion d'indemnités en espèces pourrait être disproportionné par rapport au montant des prestations, un plancher d'indemnisation pourrait être institué.
- Les compléments de cotisations retraites et prévoyance d'un salarié à temps partiel (afin que celui-ci bénéficie des garanties d'un taux plein), qu'ils soient pris en charge par l'employeur ou le salarié, ne devraient pas être assimilés à une forme de rémunération assujettie à davantage (en proportion) de prélèvements sociaux et fiscaux obligatoires que pour un salarié à temps plein. À cette fin, les dispositions légales intéressant le droit fiscal (l'article 83 du Code général des Impôts) et celui de la Sécurité sociale (l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale) pourraient être modifiées.
- Il n'est pas nécessairement équitable de permettre, dans notre système de protection sociale obligatoire, à un salarié à temps partiel de bénéficier pour certaines prestations en espèces (ici la retraite) de la possibilité de s'ouvrir les droits d'un temps plein moyennant le complément correspondant de cotisations, tout en continuant, pour des prestations en nature (par exemple, la maladie), à cotiser sur la base de son temps partiel. Doit-on conserver les disposi-

tions correspondantes qui ouvrent aux temps partiels la possibilité d'optimiser leur protection sociale par rapport aux temps pleins ? Une alternative serait d'offrir aux temps partiels la possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein pour l'ensemble du système de protection sociale obligatoire. Le complément de cotisations, qu'il soit payé par l'employeur ou le salarié, ne devrait évidemment pas être assimilé à une forme de rémunération assujettie à davantage (en proportion) de prélèvements sociaux et fiscaux obligatoires que pour un salarié à temps plein. Pour les seuls régimes facultatifs, il va de soi que le choix de cotiser sur la base d'un temps plein pourrait être inconditionnellement ouvert au temps partiel. Nous nous interrogeons en conséquence sur l'évolution souhaitable (et équitable) à donner à cette question, en préconisant déjà l'ouverture de concertations avec les partenaires sociaux et les organismes de gestion des différentes caisses de la protection sociale obligatoire.

Les aides publiques au temps partiel

- Les exonérations de charges visant à inciter à l'emploi de travailleurs peu qualifiés pourraient être totalement proratisées, non seulement dans leur calcul, comme c'est déjà le cas, mais aussi pour l'ouverture du droit à abattement qui serait donc apprécié sur le salaire horaire et non mensuel.
- Les aides de l'État accordées pour inciter aux réductions individuelles du temps de travail devraient être cohérentes avec celles accordées pour les réductions collectives. Dans cette optique, les aides au temps partiel pourraient également être forfaitaires et du même montant. Afin d'éviter cependant l'incitation aux durées trop basses, qui fragilisent financièrement les intéressés, et afin d'éviter en partie les risques de cumul dans le cas de multi-salariat, les aides pourraient n'être accordées que pour des durées supérieures au mi-temps.
- Il serait souhaitable que le système d'aides au temps partiel reste ensuite stabilisé afin qu'il aboutisse aux meilleurs effets incitatifs.
- On peut s'interroger sur la pertinence à garder maintenant une incitation salariale forte et spécifique aux quotités 80 % surtout mais aussi 90 % pour le temps partiel dans la fonction publique. Cette discrimination positive pourrait progressivement disparaître.

Les conditions du temps partiel choisi

- Pour l'ensemble des entreprises, le droit à une réelle priorité pour passer de temps plein à temps partiel ou de temps partiel à temps plein pourrait être renforcé par la nécessité pour l'employeur d'une réponse écrite et argumentée en cas de refus, d'une limitation des arguments de refus à une difficulté de nature économique ou organisationnelle, et à la possibilité de trancher les éventuels conflits dans le cadre de commissions paritaires de conciliation, à défaut seulement dans le cadre des Prud'hommes.
- Au-delà de 10 % de la durée du travail prévue au contrat, le recours aux heures complémentaires des salariés à temps partiel pourrait être conditionné à un accord d'entreprise définissant les conditions de tels recours

(limites horaires, délais de prévenance, contreparties...), et celles garantissant que ce recours est pratiqué avec l'accord du salarié.

- Les aides au temps partiel pourraient être conditionnées à un « accord collectif 35 heures », définissant les conditions du recours au temps partiel (appel aux heures complémentaires, délais de prévenance...) et les conditions de choix du temps partiel par les salariés. Au minimum, Tout salarié ayant une certaine ancienneté (un an par exemple) aurait la possibilité de demander, pour une durée précisée à l'avance ou indéterminée, une adaptation de ses horaires en volume (à la hausse ou la baisse) et l'organisation de ces horaires. L'employeur aurait la possibilité d'opposer un refus à cette demande, pour des raisons économiques qu'il devrait expliquer par écrit, la charge de la preuve lui revenant. Les conflits éventuels seraient réglés par des commissions paritaires prévues dans l'accord, ou à défaut par les Prud'hommes.

- Pour certains motifs, au minimum comme la garde d'enfant(s) en âge pré-scolaire ou de soins à une personne dépendante, le salarié pourrait formuler une demande concernant le volume et l'organisation de ses horaires même si l'entreprise ne demande pas à bénéficier des aides aux temps partiels. Ici encore, cette demande pourrait éventuellement être faite pour une durée prédéterminée pouvant aller jusqu'à plusieurs années. L'employeur serait tenu de répondre à cette demande, dans les mêmes conditions qu'au point précédent. Les caisses d'Allocations familiales informeraient les futurs parents de ce droit au moment de la déclaration de grossesse.

- En cas de demande de changement d'horaires par un salarié, l'employeur disposerait d'un certain délai (trois semaines par exemple) pour répondre à la demande. Si, au terme de ce délai, l'employeur n'a pas notifié à l'intéressé un refus motivé de la demande, il serait réputé avoir donné son accord.

- L'observation permanente de l'évolution du « temps partiel choisi » amènerait à durcir ce dispositif en faveur du droit des salariés s'il s'avérait qu'il reste aussi peu opérationnel que les actuelles dispositions.

Le temps partiel annualisé et le temps partiel modulé

Les contrats de travail intermittent et la modulation du temps de travail des travailleurs à temps partiel pourraient être autorisés (les contrats de travail à temps partiel annualisé ne l'étant alors plus), mais conditionnés à l'existence d'un accord d'entreprise précisant les conditions générales de telles organisations. L'accord pourrait aussi définir les conditions d'appel à effectuer des heures complémentaires, de changement des horaires ou de modification de l'organisation des alternances de périodes de travail et de non travail. En tout état de cause, un refus de ces changements par un salarié ne devrait pas pouvoir constituer une faute ou un motif de licenciement. Le bénéfice éventuel d'aides au temps partiel pourrait, dans le cas de temps modulé ou de travail intermittent, être conditionné par le fait que l'accord précise les modalités et les garanties suivant lesquelles le recours à des heures complémentaires et les changements des plannings de travail sont pratiqués avec l'accord du salarié concerné.

Références bibliographiques

- Allain L. et B. Sédillot (1999) : « L'effet de l'Allocation parentale d'éducation sur l'activité des femmes », annexe D in *Égalité entre femmes et hommes*, Rapport du CAE n° 15.
- Atkinson T. (1998) : « La pauvreté et l'exclusion sociale en Europe » in *Pauvreté et exclusion*, Rapport du CAE n° 6.
- d'Autume A. et P. Cahuc (1997) : « Réduction de la durée du travail et emploi : une synthèse », chapitre 3 in *La réduction du temps de travail : une solution pour l'emploi ?* ouvrage collectif coordonné par Pierre Cahuc et Pierre Granier, Economica.
- Audric S. et G. Forgeot (1999) : « Le développement du travail à temps partiel », *Données Sociales*, INSEE.
- Barthélémy J. (1996) : « La durée effective du contrat à temps partiel doit-elle être fixée de façon précise ? », *Droit Social*, n° 1, novembre.
- Barthélémy J. (1998) : *Droit de la durée du travail*, LITEC.
- Bayet A. (1996) : « L'éventail des salaires et ses déterminants », *Données Sociales*, INSEE.
- BIT (1998) : *Rapport de la 16^e Conférence Internationale des statisticiens du travail de 1998*, Organisation Internationale du Travail, octobre.
- Boulin J-Y. (1998) : *Time in the City, Consolidated Report Based on Finland, France, Germany, Italy and the Netherlands*, Mimeo.
- Boulin J-Y. et G. Cette (1997) : « La réduction du temps de travail aux Pays-Bas », *Futuribles*, n° 226, décembre.
- Boulin J-Y., G. Cette et D. Verger (1998) : « Les salariés de la Chimie face à la réduction du temps de travail », *Document de Travail du CREST*, n° 9801.
- Cette G. (1998) : « Durée du travail, boucle prix-salaire et taux de chômage d'équilibre », *Revue de l'OFCE*, n° 64, janvier.
- Cette G. et A. Gubian (1998) : « Les impacts d'une réduction du temps de travail », *Futuribles*, n° 237, décembre.
- Cette G. et D. Taddei (1998) : *Réduire la durée du travail : les 35 heures*, Hachette, Le Livre de Poche.
- Colin C. (1995) : « L'éventail des salaires par profession », *INSEE Première*, n° 366, mars ;

- Crenner E. (1999) : « Les opinions des salariés sur la réduction de leur temps de travail », *Économie et Statistique*, n° 321-322, 1/2.
- CSERC (1997) : *Minima sociaux*, Les Rapports du CSERC, La Documentation Française.
- CSERC (1998) : *Durées du travail et emplois*, Les Rapports du CSERC, La Documentation Française.
- Échange et Projets (1980) : *La révolution du temps choisi*, Préface de Jacques Delors, Albin Michel.
- European Commission (1995) : « European Economy », *Reports and Studies*, n° 3.
- Favennec-Héry F. (1997) : *Le travail à temps partiel*, LITEC.
- Fermanian J-D. et S. Lagarde (1999) : « Les horaires de travail dans le couple », *Économie et Statistique*, n° 321-322, 1/2.
- Fermanian J-D., B. Galtier et S. Lagarde (1999) : « Réduction collective ou individuelle du temps de travail : que souhaitent les salariés ? », *Économie et Statistique*, n° 321-322, 1/2.
- Forgeot G. et F. Lenglard (1997) : « Développement du temps partiel et comportements d'activité », *Note de Conjoncture*, INSEE, juin.
- Fouquet A., A. Gauvin et M-T. Letablier (1999) : « Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne », complément B in *Égalité entre femmes et hommes*, Rapport du CAE n° 15.
- Freyssinet J. (1997) : *Le temps de travail en miettes*, Éditions de l'Atelier.
- Friez A. (1999) : « Les salaires depuis 1950 », *Données Sociales*, INSEE.
- Galtier B. (1999a) : « Les temps partiels : entre temps choisis et emplois 'faute de mieux' », *Économie et Statistique*, n° 321-322, 1/2.
- Galtier B. (1999b) : « Le temps partiel est-il une passerelle vers le temps plein », *Économie et Statistique*, n° 321-322, 1/2.
- Gaye M. et V. Le Corre (1998) : « Les incitations financières en faveur du temps partiel », *DARES-Premières Informations-Premières Synthèses*, n° 41.2, 10.
- Glaude M. (1998) : « La pauvreté, sa mesure et son évolution » in *Pauvreté et exclusion*, Rapport du CAE n° 6.
- Glaude M. (1999) : « L'égalité entre hommes et femmes », complément B, in *Égalité entre femmes et hommes*, Rapport du CAE n° 15.
- Goux D. et E. Maurin (1997) : « Les entreprises, les salariés et la formation continue », *Économie et Statistique*, n° 306, 6.
- Gubian A. (1998) : « Les 35 heures et l'emploi : la loi Aubry de juin 1998 », La Documentation Française, *Regards sur l'Actualité*, n° 245, novembre.

- Gubian A. et V. Le Corre (1999) : « Incitations publiques en France en faveur du temps partiel dans le secteur privé », *Document de travail DARES*.
- Layard R., S. Nickell et R. Jackman (1991) : *Unemployment*, Oxford University Press.
- Le Corre V. (1995) : « Le recours croissant des entreprises au temps partiel », *DARES-Premières Informations-Premières Synthèses*, 50, n° 97, 4 juillet.
- Majnoni d'Intignano B. (1999) : « Femmes et hommes : égalité ou différences ? » in *Égalité entre femmes et hommes*, Rapport du CAE n° 15.
- Malinvaud E. (1998) : *Les cotisations sociales à la charge des employeurs : analyse économique*, Rapport du CAE, n° 9.
- Marimbert J. (1992) : *Situation et perspectives du travail à temps partiel*, Rapport au ministre du Travail.
- MES (1999) : *Pré-bilan de la mise en œuvre de la Loi du 13 juin 1998*, Mimeo, mai.
- OCDE (1998a) : *Perspectives Économiques*, n° 64, décembre.
- OCDE (1998b) : *Perspectives de l'Emploi*, chapitre 5 : Réduction du temps de travail, juin.
- OCDE (1999) : *Perspectives de l'Emploi*, chapitre I : Temps partiel, juin.
- Wierink M. (1998) : « Temps de travail aux Pays-Bas : la voix des femmes », *Futuribles*, novembre.

Commentaire

Robert Boyer

*Directeur de Recherche au CNRS,
CEPREMAP et EHESS*

Le rapport élaboré par Gilbert Cette réalise le tour de force de combiner une approche analytique précise avec une étude statistique portant tant sur la France que sur divers pays de l'OCDE. Toute la difficulté du sujet est précisément de tenir compte des conséquences des divers dispositifs institutionnels qui interviennent dans le choix du temps partiel, par comparaison par exemple à la réduction collective du temps de travail. Les commentaires qui suivent s'échelonnent des éléments d'analyse aux propositions et aux enseignements tirés de certains succès européens en matière de temps choisi. Ils s'ordonnent par rapport à cinq questions principales et se proposent de faire ressortir quelques-unes des lignes de force du rapport.

Pourquoi favoriser le temps partiel choisi ?

Alors que le macroéconomiste aurait tendance à focaliser son attention sur les effets bénéfiques sur l'emploi, au moins trois autres raisons ressortent dans l'argumentaire présenté par le rapport, et elles peuvent être tout aussi importantes quant aux objectifs de révision de la législation actuelle.

- Il s'agit d'abord de *mieux satisfaire les aspirations croisées* des salariés à temps plein qui veulent passer à temps partiel d'une part, et celles des temps partiels pour lesquelles ce statut est contraint et qui souhaiteraient obtenir un temps plein, souvent d'ailleurs pour des raisons liées à l'insuffisance du revenu, d'autre part. À cet égard, les graphiques 2 et 3 du rapport sont tout à fait suggestifs au-delà même des délicats problèmes de méthode

qui sont posés dans la révélation des aspirations des salariés. Dès lors, pourquoi ne pas favoriser l'émergence d'un espace contractuel dans lequel les salariés et les entreprises négocieraient des contrats impliquant des durées de travail variables ? Le *bien-être de la population* des salariés et la situation des entreprises ne pourraient que s'en trouver améliorés.

- Un deuxième objectif vise à faciliter *l'ajustement entre vie professionnelle et vie familiale* en respectant les projets de cycle de vie, tant des femmes que des hommes. Il est à noter que l'essor du temps partiel choisi féminin dans un pays tel que les Pays-Bas semble s'inscrire dans le droit fil des propositions du rapport du CAE « Égalité entre femmes et hommes », élaboré par Béatrice Majnoni d'Intignano. Le temps partiel peut s'avérer le catalyseur dans l'amorce du cercle vertueux qui part de l'insertion d'une fraction accrue de la population féminine sur le marché du travail, passe par la transformation de la répartition entre travail domestique et professionnel pour converger vers le développement de nouvelles activités tertiaires, mais aussi industrielles, induites par la transformation des modes de vie. Le temps partiel peut ainsi participer à l'émergence d'un *nouveau mode de croissance*.

- Une troisième source d'intérêt pour le temps partiel choisi dérive d'une constatation qui émerge de comparaisons internationales : moins le temps partiel est contraint, plus il est développé, ce qui est spécialement le cas pour les salariés femmes (graphique 5 du rapport). En un sens, *l'essor du temps partiel* semble assurer la satisfaction de l'objectif que se fixent les mesures de *réduction collective de la durée du travail*, mais selon de tout autres mécanismes. On pourrait imaginer qu'un bon système d'incitation, réintroduisant une quasi neutralité en termes de couverture sociale entre les statuts temps plein et temps partiel, s'avère un moyen efficace de réduction de la durée annuelle du travail. À titre d'exemple, de 1982 à 1997 elle n'a baissé que de 1,8 % en France mais de 10 % aux Pays-Bas. Dans ce pays, c'est principalement à travers le développement du temps partiel que cette réduction a été réalisée, alors qu'un objectif affiché comme prioritaire en France à partir de 1981 n'a été que très partiellement satisfait du fait du blocage de la réduction du temps légal de travail à 39 heures.

- Enfin, il semblerait que le temps partiel soit un moyen efficace d'enrichir *le contenu en emploi de la croissance*, puisque les *créations d'emplois* associées à un dispositif adéquat de temps partiel choisi peuvent s'avérer beaucoup plus vigoureuses que celles qui résultent d'une réduction collective et imposée de la durée légale. Toujours si l'on compare la France et les Pays-Bas, l'emploi en France a crû de 2,4 % seulement en quinze ans contre 26,2 % aux Pays-Bas.

Ainsi, le temps partiel satisfait des objectifs multiples. Comment en favoriser l'essor en France ?

Pourquoi malgré les incitations publiques, le temps partiel choisi ne s'est-il pas plus développé en France ?

Il importe d'abord de souligner que le temps partiel est passé de 8,9 % de l'emploi total en 1982 à 15,5 % en 1997, ce mouvement se prolongeant en 1998 pour atteindre 17,1 % (Marchand, 1999), ce qui est loin d'être négligeable. Pourtant Gilbert Cette diagnostique au moins six raisons qui ont contribué à freiner, en France, l'essor de cette forme d'emploi.

- Parmi les pays européens c'est en France que le temps partiel est le plus *fréquemment subi*. L'érosion du pouvoir de négociation des salariés sous la menace du chômage n'est pas étrangère à un usage quelque peu unilatéral de cet outil, à l'initiative des firmes. On conçoit que cette forme d'emploi ne soit pas très populaire auprès de la plupart des salariés. Rééquilibrer le pouvoir de négociation des salariés et leur donner la capacité de nouer des compromis qui soient mutuellement avantageux pourrait lever cet obstacle.

- Les incitations au temps partiel seraient-elles *insuffisantes ou inadéquates* ? On constate par exemple que les aides publiques ont plutôt décliné de 1997 à 1998 (tableau 2). Par ailleurs, on note une certaine instabilité des aides publiques, ce qui ne facilite pas leur lisibilité, ni leur efficacité. Il faut cependant noter que le temps partiel réalise une compensation salariale complète en matière de rémunération directe, et que de ce fait il est *a priori*, toutes choses égales par ailleurs, plus avantageux pour les finances publiques que les dispositifs actuels de réduction collective qui supposent de significatives subventions publiques, pour compenser la croissance des coûts de production par unité produite associée au maintien des rémunérations les plus basses.

- Les *catégories de salariés* concernées par un échange croisé temps complet/temps partiel, *ne sont pas homogènes* en termes de caractéristiques sociales, démographiques ou d'appartenance sectorielle. Par exemple, les hommes âgés peu qualifiés subissent un temps partiel contraint, alors que ce sont les femmes appartenant à un ménage à statut socioprofessionnel et revenus élevés qui bénéficient d'un temps partiel choisi. Plus généralement, il est dans la nature du temps partiel choisi de tenir compte de toutes les particularités en termes de spécificités sectorielles, de positions dans le cycle d'activité, d'aspiration en matière de conciliation de la vie familiale et professionnelle, et même de localisation de l'emploi. En conséquence, il peut s'avérer plus difficile que prévu de concilier les attentes respectives des diverses catégories de salariés et les objectifs des firmes.

- Il ne faut pas négliger *les coûts de gestion* propres au temps partiel *choisi*. En effet, il est dans la nature même de ce type de contrat d'impliquer des temps et des coûts de gestion relativement plus importants, puisqu'il importe de tenir compte de la spécificité des attentes des salariés et pas seulement des contraintes liées à la compétitivité de la firme. À l'ex-

trême, chaque salarié pourrait constituer un cas particulier, ce qui n'est pas pour simplifier la tâche des DRH. Par contraste, les mesures de réduction collective de la durée du travail entraînent sans doute des pertes de bien-être du fait de l'application d'une évolution uniforme à tous les individus quelles que soient leurs aspirations et situation, mais elles peuvent être plus économes en coût de gestion, si ce n'est en coût de négociation. La codification de *quelques formules types* en matière de temps choisi pourrait surmonter ces difficultés.

- En France, la *concentration des moyens* en termes de subvention, sur les incitations à une réduction collective de la durée du travail, semble quelque peu éclipser le temps partiel choisi. D'abord parce que les ressources budgétaires ne sont pas illimitées et qu'il importe de donner une suite à la première loi sur les 35 heures. Ensuite parce qu'il faut que l'intérêt des firmes pour le temps partiel soit compatible avec les incitations publiques aux réductions collectives du temps de travail. Cette contrainte se retrouve de façon récurrente dans le rapport de Gilbert Cette : il importe que les dispositifs favorisant le temps partiel choisi soient parfaitement compatibles avec les mesures de la seconde loi sur les 35 heures. Ne serait-il pas intéressant d'envisager *trois scénarios* et d'en chiffrer les coûts et les avantages : le premier qui poursuit exclusivement une réduction collective, le deuxième dans lequel les deux dispositifs coexistent, le troisième qui concentre tous les moyens sur le temps partiel choisi ?

- Enfin, l'essor du temps partiel se heurte souvent à *la complexité des dispositifs institutionnels et juridiques* qui gouvernent les différents types de contrats salariaux (Beffa, Boyer et Touffut, 1999). En conséquence, l'impact des incitations en faveur du temps partiel ne peut pas être analysé indépendamment du détail des dispositifs qui gouvernent le financement des diverses composantes de la couverture sociale, de la fiscalité, des droits sociaux et syndicaux. Qu'on songe par exemple au problème de temps partiel dans la Fonction publique compte tenu des modalités du traitement des grèves et leur impact sur la rémunération. Ainsi, comme le droit du travail français est devenu, au cours du temps, de plus en plus complexe (Supiot, 1999), l'encouragement du temps partiel peut se trouver contrarié par la stratification de l'ensemble des dispositions institutionnelles héritées du passé. On retrouve en l'occurrence un thème voisin de celui qui avait été évoqué par François Bourguignon à l'occasion du rapport du CAE « Fiscalité et redistribution ».

Si l'on cumule ces diverses raisons, on ne peut qu'être surpris du dynamisme du temps partiel en France au cours des quinze dernières années. D'où une interrogation sur ses conséquences en termes d'emploi.

Une analyse purement macroéconomique suffit-elle pour cerner l'impact du temps partiel choisi ?

À la lumière des analyses précédentes, il serait assez logique de rechercher *un modèle microéconomique* décrivant le choix des entreprises et des salariés entre deux types de contrat de travail : l'un à temps complet, régi par le cadre législatif correspondant, l'autre à temps partiel mais choisi, selon deux systèmes d'incitations, que la formalisation devrait précisément s'attacher à optimiser. En effet, c'est au niveau de l'entreprise que se joue la dynamique comparée de ces deux contrats en fonction des salaires relatifs, de la nature de l'organisation du travail (plus ou moins grande divisibilité des tâches, ampleur de la main-d'œuvre indirecte,...), du degré d'incertitude et bien sûr du système fiscal et des modalités de financement de la couverture sociale.

C'est par rapport à un tel modèle qu'il serait possible d'éclairer la valeur des paramètres retenus par le modèle macroéconomique qui fait l'objet de l'encadré 5. *A priori*, les deux paramètres qui mesurent *l'impact sur la productivité horaire* moyenne respectivement de l'amélioration de l'organisation du travail et de l'impact des coûts fixes sont différents de ceux qui sont en jeu pour une réduction collective de la durée du travail. Au demeurant, ces deux paramètres se sont avérés fort difficiles à estimer à l'occasion des précédentes réductions de la durée légale du travail. Par exemple, l'impact sur l'emploi, tel qu'il ressort des simulations macroéconomiques, est souvent bien inférieur à celui livré par les études de cas. Qu'en est-il pour le temps partiel ? La question est ouverte, de sorte que la formalisation proposée par l'encadré 5 du rapport demeure pour l'instant assez théorique.

Le débat est bien sûr relancé par la première loi sur les 35 heures et les accords négociés à ce jour qui sont susceptibles d'éclairer le versant de la réduction collective. D'autres enquêtes sont sans doute disponibles pour cerner la spécificité du temps partiel. À ce titre, n'est-il pas raisonnable d'anticiper que le temps choisi n'exerce *a priori aucun effet défavorable sur les coûts unitaires*, ou qu'en tout état de cause, l'éventuel renchérissement est beaucoup plus modéré qu'en matière de réduction collective ?

Dans le même esprit, on serait tenté de remplacer le modèle WS-PS par un modèle traitant explicitement de *la négociation, entre partenaires sociaux*, des modalités du contrat de travail à temps partiel. Ce n'est que dans un second temps qu'on pourrait introduire les incitations et subventions publiques, en fonction d'un objectif qui mériterait d'être explicité : amélioration de la satisfaction des salariés, maximisation du nombre total d'emploi ou minimisation du taux de chômage ? *Last but not least*, les configurations obtenues pourraient être comparées aux résultats que livrent les analyses de la réduction collective du travail.

Pour résumer, une approche plus microéconomique n'est-elle pas l'étape préliminaire à une analyse macroéconomique en bonne et due forme ? De plus, n'est-ce pas une façon d'analyser la compatibilité entre réduction collective et réduction individuelle, sous une contrainte d'engagement financier public donné ?

Les cinq propositions suffisent-elles à promouvoir le temps partiel véritablement choisi ?

Compte tenu de ces analyses, on peut établir une hiérarchie entre les diverses propositions, des plus simples, convaincantes, jusqu'aux plus complexes et moins évidentes. La difficulté majeure tient sans doute à l'organisation de la transition d'un temps partiel essentiellement contraint à un temps partiel choisi. De quels instruments disposent donc les autorités publiques en la matière ?

- *La proposition 1* se borne à redéfinir le temps partiel en fonction de la directive européenne du 15 décembre 1997, qui a en outre le mérite de réduire le caractère relativement arbitraire et contingent des définitions antérieurement utilisées en France. On ne peut qu'approuver une telle démarche, qui est tout à la fois logique et s'inscrit dans la perspective de l'intégration européenne.

- *La proposition 2* incite à faire varier les prestations sociales en nature et en espèces au prorata de la durée du travail. Cette mesure vise à favoriser les passages du temps plein au temps partiel et vice versa, grâce à une homogénéisation de la couverture sociale. L'exemple des Pays-Bas suggère que telle a été l'une des conditions à l'essor du temps partiel. Il faut cependant souligner, comme le fait Gilbert Cette, qu'une telle disposition ouvre la possibilité aux individus et aux firmes d'optimiser leur protection sociale, en arbitrant entre temps plein et temps partiel. À très long terme, on pourrait redouter que se développe un comportement opportuniste des acteurs, reportant sur la collectivité une partie du paiement des cotisations sociales, dès lors que le temps partiel constituerait une forme tendanciellement dominante du contrat de travail. Le précédent des mises en préretraite, financées par la solidarité nationale, mérite réflexion.

- *La proposition 3* exonère les entreprises de charges afin d'inciter les firmes à employer des travailleurs peu qualifiés et propose une règle au prorata du temps. Elle postule en outre une mise en cohérence complète avec la seconde loi sur les 35 heures et suggère une stabilité des mesures correspondantes sur une période suffisamment longue. Si la première sous-proposition ne pose pas problème, les deux autres ne sont pas évidentes. En effet, les *externalités* associées au temps partiel choisi sont *a priori* moindres que celles qui marquent les réductions collectives du temps de travail, de sorte qu'il n'est pas évident que les aides doivent être identiques et forfaitaires dans l'un et l'autre cas. À l'extrême, l'usage intuitif d'un modèle microéconomique de choix entre deux contrats de travail, l'un à durée libre

et variable, l'autre à durée fixée au niveau collectif, tendrait à suggérer que, pour une large part dans le premier type de contrat, les bénéfices sont *internalisés* par le jeu même de la négociation qui préside au temps choisi. Plus généralement, on pourrait se demander s'il ne faudrait pas comparer le « rendement » des subventions accordées respectivement à la réduction collective et au temps partiel, et éventuellement redéployer en conséquence les dispositifs publics. Enfin, la stabilité des dispositifs est tout à fait souhaitable, à condition sans doute que la puissance publique se réserve le droit d'ajuster les taux de subvention à la situation structurelle et conjoncturelle. C'est en quelque sorte une idée parallèle à celle que propose Dominique Taddei dans son rapport CAE « Pour des retraites choisies et progressives ».

- *Les propositions 4 et 5* visent à renforcer la mise en œuvre du droit au temps partiel, grâce à de nouvelles procédures au sein des firmes et l'encadrement par la négociation collective de la gestion du temps partiel. Aussi louable soit-elle, cette mesure est loin d'être suffisante, semble-il. D'abord parce que le rapport lui-même souligne que nombre de salariés ne sont pas conscients des possibilités que leur ouvre la législation actuelle. Rien ne garantit qu'une nouvelle loi, relativement technique, soit suffisante pour renverser cet état de fait et cette mauvaise information. Ensuite et surtout, la situation actuelle du « marché du travail » donne un pouvoir très inégal à l'entreprise et au salarié quant à l'ajustement du temps de travail. Enfin, si les subventions en faveur du temps partiel sont accordées à l'entreprise, les effets d'aubaine et les comportements opportunistes risquent de se développer, comme ce fut, dans le passé, le cas pour nombre d'interventions publiques en faveur de l'emploi. Dès lors, pourquoi ne pas songer à *renverser la logique de l'aide* en l'accordant *au salarié lui-même*, libre à lui de la convertir selon diverses modalités de réduction du temps de travail, l'une d'entre elles étant le reversement à l'entreprise en contrepartie d'un temps partiel *effectivement* choisi. En outre, le caractère original et symbolique de ce nouveau droit ne manquerait pas de faciliter sa mise en œuvre, beaucoup plus que des mesures affectant les incitations multiformes et enchevêtrées en direction des firmes.

En résumé donc, les propositions du rapport gagneraient à être affinées dans deux directions principales. D'une part, ne conviendrait-il pas d'assouplir le critère d'évaluation du temps partiel choisi par rapport au point fixe que semble constituer la réduction collective du temps de travail ? D'autre part, ne faudrait-il pas redonner un pouvoir de négociation significatif aux salariés en leur attribuant directement les aides ? On pourrait transposer la logique de certaines propositions en cours de discussion portant sur la formation professionnelle (secrétariat d'État aux Droits des Femmes et à la Formation professionnelle, 1999).

Quels enseignements tirer pour la France de l'expérience néerlandaise ?

Le rapport mentionne à plusieurs reprises l'exemple des Pays-Bas, qui fait par ailleurs l'objet de l'annexe I (Aubry, Cette, Lahéra et Wierink). Il faut bien sûr se défier de la référence fréquente à tel ou tel « modèle », dans le passé scandinave, japonais, rhénan, aujourd'hui néerlandais. C'est une facilité que s'autorisent des observateurs étrangers à la recherche de solutions à une situation nationale perçue comme peu favorable et rétive aux thérapies usuelles. Le dernier de ces modèles met en avant un « miracle néerlandais ». Au sein de l'Europe, grâce à une évolution adéquate du droit, de la couverture sociale et des contrats de travail, ce pays a considérablement réduit le taux de chômage : sensiblement égal à celui de la France en 1982, il est en 1997, la moitié de ce dernier.

D'un point de vue analytique pourtant, les données rassemblées par les auteurs suggèrent la conjecture suivante : la *conjonction* de quatre conditions est apparemment nécessaire pour que se matérialise un cercle vertueux fondé sur le développement du travail à temps partiel choisi.

- D'abord, il est essentiel que cette forme d'emploi apparaisse comme la *source de droits nouveaux*, et non pas comme une réduction des droits acquis, traditionnellement associés au travail à temps complet. Si pour les travailleurs français en fin de carrière, il s'agit le plus souvent d'un statut subi, pour les femmes néerlandaises ce fut l'occasion de l'accès à un statut salarié compatible avec la vie familiale, alors que parallèlement, la demande des firmes, tout particulièrement dans les services, se portait sur ce type de contrat salarial.

- *Les partenaires sociaux sont suffisamment forts* pour négocier, au niveau centralisé, des accords sur le temps partiel, puis ils sont capables de les mettre en œuvre au niveau des entreprises, comme des marchés locaux du travail. Il n'est pas évident qu'une telle articulation entre négociation centralisée puis gestion au jour le jour soit accessible à un mouvement syndical français, dont les effectifs ont tendance à décliner et qui est difficilement représenté au niveau des sections locales d'entreprises, d'autant plus que se réduit la taille moyenne des établissements et se développe le secteur tertiaire.

- Le temps partiel choisi s'inscrit dans *une reconfiguration d'ensemble* du droit du travail et des modalités d'accès à la couverture sociale, sans laquelle il ne produirait pas les effets attendus. Ainsi, à partir du début des années quatre-vingt, *simultanément*, se transforme le statut des femmes, sont révisées les diverses anomalies qui perturbaient la cohérence et la logique du système de Sécurité sociale et sont adoptées de nouvelles modalités de formation des salaires assurant durablement la compétitivité des firmes néerlandaises par rapport aux partenaires européens, dont l'Allemagne. C'est la *conjonction de ces transformations structurelles, complémentaires les unes des autres*, qui est à l'origine du relèvement de

près de 20 points du taux d'activité des femmes entre 1983 et 1997. Pour ne prendre qu'une composante de ce cercle vertueux, la modération salariale et la réduction de la durée annuelle du travail ont été compensées par la multiplication de sources de revenu par ménage, ce qui a soutenu la consommation, donc la croissance, elle-même tirée par la qualité de l'insertion dans les échanges internationaux.

- Enfin, il faut se souvenir que les réformes structurelles nécessitent *une à deux décennies* pour livrer leurs effets : c'est en 1982 que sont négociés les accords de Wassenaar qui portent pleinement leurs fruits à la fin des années quatre-vingt-dix. Le choix d'une orientation stratégique claire puis son maintien en dépit des événements et d'éventuels changements politiques s'avèrent donc essentiels dans le succès du temps partiel choisi. C'est sur un horizon long que le temps partiel choisi finit par affecter l'organisation des firmes et le mode de vie et pas seulement le niveau de l'emploi.

En conséquence, les enseignements à tirer de l'expérience néerlandaise sont mitigés. D'un côté, il ressort qu'au sein d'un même ensemble économique, celui du grand marché européen et de l'intégration monétaire, les choix stratégiques des partenaires sociaux, à travers la négociation, peuvent influencer positivement et significativement l'emploi, sans recours massif à une déréglementation sociale visant à une flexibilité tous azimuts des « marchés du travail ». Mais d'un autre côté, les conditions requises ne sont pas nécessairement remplies dans les autres pays européens tels la France. Dès lors, il s'agirait moins d'imiter trait pour trait la législation des Pays-Bas que de trouver, pour la France, *un équivalent fonctionnel* compte tenu des traditions syndicales, de la spécialisation des firmes et des outils dont disposent les pouvoirs publics.

En conclusion, il est dans la nature du temps partiel choisi d'appeler *une approche microéconomique*, comme préliminaire à une évaluation de son impact macroéconomique sur l'emploi. Dans la mesure où le temps partiel est, en France, en majorité subi, il semblerait opportun de rééquilibrer les aides et subventions aux entreprises en direction *d'un droit nouveau accordé aux salariés*. Il pourrait être intéressant, par ailleurs, d'évaluer *les mérites comparés* de réductions collectives du temps de travail et du temps partiel choisi, et d'ajuster en conséquence les incitations publiques. Enfin, le meilleur usage des « miracles » et des « modèles » étrangers est sans doute de *forcer les acteurs nationaux à l'innovation* : la réduction du temps de travail constitue un excellent terrain d'expérimentation pour les partenaires sociaux de ce pays.

Références bibliographiques

- Beffa Jean-Louis, Robert Boyer et Jean-Philippe Touffut (1999) : « Les relations salariales en France : État, entreprises, marchés financiers », *Notes de la Fondation Saint-Simon*, n° 107, juin.
- Marchand Olivier (1999) : « Population active, emploi et chômage au cours des années quatre-vingt-dix », *Données Sociales 1999 : La Société Française*, INSEE, Paris, p. 100-107.
- Secrétariat d'État aux Droits des Femmes et à la Formation Professionnelle (1999) : *La formation professionnelle : Diagnostics, défis et enjeux*, Paris, mars.
- Supiot A. (ed.) (1999) : *Au-delà de l'emploi*, Rapport de la Commission Européenne : Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, Flammarion, Paris.

Commentaire

Jacques Freyssinet

*Professeur à l'Université de Paris I
et Directeur de l'IRES*

Le temps partiel est l'objet d'appréciations et donc de propositions contradictoires qui traduisent la multiplicité des fonctions qu'il assure. Cette multiplicité de fonctions se reflète dans l'hétérogénéité des situations et des aspirations des travailleurs (pour l'essentiel des travailleuses) à temps partiel. Dans ce contexte, l'objectif de développement du temps partiel « choisi » mérite une explication précise lorsqu'il s'applique à la définition des politiques publiques.

Le temps partiel : des fonctions multiples

Diversification des durées du travail

Au sens propre, le temps partiel est d'abord un instrument de diversification des durées de travail. Sa définition est alors purement conventionnelle puisque les durées effectives de travail s'étagent dans un continuum dont le plafond est fixé par les durées maximales d'ordre public.

Ce caractère conventionnel apparaît dans les comparaisons internationales. L'Enquête sur les Forces de travail (Eurostat) met en évidence la non correspondance entre la distribution des actifs occupés par tranches horaires selon la durée habituelle du travail et leur répartition entre temps plein et temps partiel qui repose sur la déclaration des personnes interrogées. Le temps partiel, perçu par les salariés, est *autre chose qu'une durée de travail*.

Statut juridique particulier

La disjonction naît principalement du fait que le temps partiel est aussi, et peut-être surtout, un statut juridique particulier qui n'a de signification que par rapport à une norme, celle de l'emploi à plein temps.

La différence entre temps plein et temps partiel ne porte pas seulement sur la durée du travail puisque des chevauchements importants existent entre les durées de travail effectives ou possibles des salariés à temps plein et à temps partiel. Elle porte sur la nature des normes qui s'appliquent aux deux catégories. La régulation de la durée du travail à temps plein relève principalement de normes collectives, publiques ou conventionnelles ; celle du travail à temps partiel relève, pour l'essentiel, du contrat de travail c'est-à-dire de la fiction juridique du libre accord des parties. En France, la coupure a été poussée à l'extrême par l'introduction du temps partiel annualisé qui offre une quasi-totale liberté de modulation de la durée sans recours obligatoire à la négociation collective (sauf pour l'élargissement des enveloppes d'heures complémentaires).

Le temps partiel est donc devenu une modalité majeure de flexibilité non négociée.

Modèle de partage des tâches dans la cellule familiale

La troisième fonction du temps partiel est de contribuer à l'aménagement d'un modèle de partage des tâches dans la cellule familiale. Le modèle familial à « un emploi et demi » associé au « miracle hollandais » est profondément ambigu.

D'une part, il a permis, dans une phase transitoire, l'accès des femmes inactives sur le marché du travail, leur fournissant ainsi une certaine autonomie financière. Sur cette base, s'est développée une revendication du droit pour tous à une durée du travail choisie, qui permettrait une répartition moins inégale des différentes activités au sein du ménage.

D'autre part, le temps partiel féminin généralisé peut contribuer à consolider, en le corrigeant à la marge, le modèle « male breadwinner » en fournissant le complément de revenu qui facilite l'acceptation de la modulation salariale sans mettre en cause l'inégalité du partage des tâches domestiques et des spécialisations professionnelles.

Enfin, il peut favoriser, dans une phase transitoire, l'accès des femmes inactives sur le marché du travail et déboucher sur une revendication généralisée de durée de travail choisie permettant une répartition moins inégale des différentes formes d'activité au sein des ménages.

Encore ne faut-il pas négliger le fait que le temps partiel concerne un pourcentage non négligeable de femmes responsables de familles monoparentales.

Modalité de partage du temps de travail

Enfin, le temps partiel est devenu, surtout depuis 1992 en France, une modalité de partage du temps de travail au service d'un objectif de création d'emplois.

Ceci pose en premier lieu la question des rapports de concurrence et/ou de complémentarité qui s'établissent entre les deux modalités, collective et individuelle, de réduction de la durée du travail.

En second lieu, il faut s'interroger sur la nature des objectifs poursuivis. Si l'effet positif sur le taux d'emploi est peu contestable^(*), en revanche l'effet net sur le taux de chômage est plus complexe à identifier compte tenu de l'incertitude quant à la flexion des taux d'activité.

Une réflexion sur la politique publique implique une clarification de la nature et de la hiérarchie des objectifs liés aux différentes fonctions et aux différents impacts du développement du temps partiel. Le choix des instruments d'action devra aussi tenir compte de l'hétérogénéité des modalités de recours à cette forme d'emploi.

Les salariés à temps partiel : une population hétérogène

La richesse des informations rassemblées dans le rapport et dans ses annexes montre la diversité des logiques à l'œuvre dans le développement du temps partiel et donc la nécessaire diversification des politiques publiques en ce domaine.

La distinction principale s'opère entre les fonctions du temps partiel aux deux extrémités du cycle de vie et celles concernant les travailleurs que, pour faire bref, nous qualifierons d' « adultes » (15-54 ans).

Les « jeunes »

Pour les « jeunes », le temps partiel devient un élément d'importance croissante dans les *trajectoires d'insertion professionnelle*.

Il permet de combiner, avec un statut juridique à plein temps, travail productif et formation dans le cadre de l'alternance. Il vise à laisser un temps de recherche d'emploi, et éventuellement de formation, dans le cadre des dispositifs de politique de l'emploi de type CES, explicitement à temps partiel.

Mais on voit aussi se développer parallèlement le travail à temps partiel des « étudiants » (au sens large). Il peut s'agir d'activités occasionnelles visant seulement à financer la poursuite des études ; il peut correspondre également à une stratégie de constitution d'un *curriculum vitae* et d'amorce d'une insertion professionnelle. Le risque est alors, comme on l'observe aujourd'hui au Royaume-Uni, que l'existence d'un abondant réservoir de jeunes relativement qualifiés disposés à accepter des activités précaires, n'engendre un effet d'éviction à l'égard des jeunes tôt sortis du système scolaire et à la recherche d'une insertion professionnelle durable.

(*) Sous réserve du développement du multi-emploi qui peut résulter de celui des temps partiels courts contraints.

Travailleurs dits « âgés »

En ce qui concerne les travailleurs dits « âgés », l'encouragement du temps partiel a surtout visé, avec un succès limité, à limiter l'ampleur des cessations anticipées totales d'activité. Le problème est d'éviter que ces mécanismes ne soient vécus par les intéressés comme des procédures de mise à l'écart, voire, du fait de la modulation pluriannuelle de la durée du travail, comme des modes détournés de cessation anticipée totale d'activité. C'est le contenu des emplois qui constitue ici la variable décisive.

La question prendrait plus d'ampleur si le temps partiel devenait une modalité centrale de gestion de la dernière phase de vie active (cf. le rapport à paraître sur la retraite progressive choisie).

Travailleurs « adultes »

Pour les travailleurs « adultes », le rapport montre comment la diversification des temps partiels traduit souvent une logique de cumul d'inégalités. En simplifiant à l'extrême, on peut opposer :

- le temps partiel court contraint de femmes faiblement qualifiées, appartenant à des ménages à faibles revenus, assurant des plages horaires atypiques et fractionnées ;
- le temps partiel long et volontaire de femmes qualifiées, appartenant à des ménages à revenus moyens ou élevés, adoptant cette solution de façon souvent transitoire dans le cadre d'une conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Dans le premier cas, la revendication est d'abord celle d'un allongement de la durée du travail et d'une « normalisation » des horaires. Dans le second cas, elle porte principalement sur l'égalité des droits et des chances, notamment en matière de formation continue et de perspectives de carrière professionnelle. Dans ces domaines, le contraste est fort entre l'exercice d'un temps partiel dans le cadre du Code du Travail ou du statut de la Fonction publique.

Le rapport présente des propositions à caractère général sur les normes et les politiques relatives au temps partiel. La démarche est logique pour éviter le fractionnement des catégories. Il faudrait cependant examiner les conditions d'articulation avec des normes ou des objectifs spécifiques de politique publique qui concerneraient le temps partiel d'insertion professionnelle et le temps partiel des travailleurs dits âgés.

Le développement du temps partiel « choisi »

On ne peut qu'être d'accord, dans le principe, avec l'objectif central du rapport. Encore importe-t-il de le situer dans un cadre plus global, d'éliminer certaines ambiguïtés de vocabulaire et de préciser les formes d'action publique qui contribueraient à créer les conditions d'un véritable « choix ».

L'histoire

L'histoire de la production des normes en matière de durée du travail est souvent l'objet d'un contresens lorsque la généralisation d'un horaire collectif, uniforme et permanent, est présentée comme une « conquête ouvrière ». Au XIX^e siècle, les revendications des salariés ont porté sur la réduction de la durée du travail et la limitation ou l'interdiction de certains horaires de travail (travail de nuit des enfants et des femmes, travail du dimanche...). La mise en place d'horaires collectifs, uniformes et permanents, a répondu aux exigences d'efficacité des grandes organisations productives ; elle a été imposée, souvent durement, contre ce que le patronat appelait « l'indiscipline ouvrière ». Une fois ce mode d'organisation mis en place, l'action syndicale a eu pour but de la soumettre à des normes publiques ou négociées et non au pouvoir unilatéral de l'employeur.

La diversité du salariat (tranches d'âge, sexes, modes d'habitat, etc.) engendre la diversité des besoins ou des préférences en matière d'aménagement des temps de travail ; le temps partiel en constitue l'une des modalités. La question n'est donc pas d'opposer le temps plein comme revendication syndicale au temps partiel qui ne relèverait que d'une stratégie patronale de flexibilisation. La question est d'apprécier les conditions d'un compromis, cohérent avec les objectifs de la politique de l'emploi, entre les modes, spontanément non-compatibles, de diversification des temps de travail qui résultent des préférences des employeurs et de celles des salariés.

Le vocabulaire

Le vocabulaire usuel, qui oppose temps partiel « choisi » et « contraint » est manifestement inadéquat : il n'existe de choix concret que sous un système de contraintes et d'incitations. Ce choix ne peut, par ailleurs, être analysé, qu'en référence aux solutions alternatives qui s'offrent aux agents concernés, avec les contraintes et incitations qui s'y rattachent également.

Du point de vue des employeurs, le choix s'exerce entre différentes modalités flexibles d'aménagement des temps de travail ou, plus largement, de gestion de l'emploi. Du point de vue des salariés, le choix s'exerce entre différentes modalités d'articulation des temps privés et sociaux tout au long du cycle de vie. Les solutions retenues pour le temps partiel ne peuvent être définies qu'en cohérence avec celles retenues dans d'autres domaines interdépendants.

Le lien est évident en ce qui concerne le rapport entre les formes collectives et individuelles de réduction de la durée du travail. Mais l'analyse doit être poussée plus loin. Par exemple, le temps partiel annualisé, compte tenu de l'absence de normes publiques sur l'amplitude des horaires (hors les durées maximales d'ordre public) et sur les délais de prévenance, constitue aujourd'hui dans bien des cas pour les employeurs une forme plus souple et moins coûteuse que le contrat à durée déterminée tandis qu'il est plus contraignant pour les salariés dans la combinaison de leurs diverses activités.

La mise en cohérence des normes et des incitations, publiques ou conventionnelles, portant sur l'usage des temps constitue une condition pour limiter les stratégies opportunistes et les effets pervers que peuvent engendrer, comme l'expérience le démontre, des mesures isolées adoptées en matière de temps partiel.

Ceci conduit notamment à approuver le rapporteur lorsqu'il préconise, à l'exemple des projets de loi en cours de discussion aux Pays-Bas, l'adoption d'un dispositif général réglant les conditions dans lesquelles s'exercent les droits des salariés sur la modification de la durée du travail (passages entre temps plein et temps partiel en particulier).

Principes de base

En se situant sur le *seul terrain du temps partiel*, trois principes de base devraient trouver des modalités de mise en œuvre effective.

- *L'égalité des droits entre salariés à temps plein et à temps partiel et l'harmonisation des incitations à la réduction de la durée du travail.* Le rapport adopte clairement cette orientation avec une exception importante qui mérite discussion : l'option proposée pour l'aide « structurelle » crée une incitation financière à la réduction des temps partiels longs au profit du mi-temps. On en voit mal la justification, sauf dans une logique de partage du travail. Si l'incitation était efficace, elle pousserait à une distribution bimodale des durées de travail (mi-temps et plein temps) qui ne semble pas souhaitable.

- *L'unité du système de production de normes.* Il n'est pas acceptable que le temps de travail relève, pour l'essentiel, du domaine du contrat de travail individuel alors que la durée collective ne peut être aménagée que dans le cadre de règles publiques dont la mise en œuvre exige un accord collectif (sauf exceptions). Même si le travail à temps partiel reste individualisé, il est nécessaire que des accords collectifs définissent les conditions et les limites dans lesquelles s'exercent les droits individuels.

- *Le lien explicite entre la durée du travail à temps partiel et le mode de découpage entre périodes travaillées et non-travaillées.* Qu'il s'agisse des plages horaires ultra-courtes ou « atypiques », des périodes non-travaillées dans le cadre de l'annualisation ou des délais de prévenance, l'existence de normes publiques ou conventionnelles s'impose pour éviter une dérive vers le travail « sur appel » qui désorganise la vie privée et sociale et précarise les revenus.

Conclusion

Le travail à temps partiel s'est principalement développé dans notre pays sous l'influence de deux logiques, d'un côté celle d'un modèle de partage des tâches au sein de la famille, de l'autre, celle d'une recherche de flexibilité dans le cadre d'un rationnement de l'offre d'emplois. La première est souvent associée au temps partiel dit « choisi », la seconde au temps de travail dit « contraint ». Ce n'est pas cette distinction qui peut servir de base à une politique du temps partiel « choisi » telle qu'elle est proposée par le rapport. Les problèmes de choix et de contraintes se posent pour l'ensemble des modalités d'aménagement des temps de travail mais, selon les cas, les responsabilités sont très différemment réparties entre les acteurs concernés.

- La politique publique ne peut être qu'un système de contraintes et d'incitations ; elle délimite le « domaine des possibles » pour les choix et cherche à les infléchir en fonction de ses objectifs qui sont principalement aujourd'hui des objectifs d'emploi.

- Elle a aussi la responsabilité de définir les niveaux auxquels s'opèrent les choix et les conditions dans lesquelles ils s'exercent. Le cadrage des choix individuels par des accords collectifs constituerait, dans ce domaine, un progrès essentiel que le rapport préconise à juste titre.

- En ce domaine toutefois, la responsabilité finale est celle des organisations patronales et syndicales. Elles ont pu, dans le passé, être conduites à n'accorder qu'une importance mineure à ce dossier, les premières pour préserver la liberté de gestion des employeurs, les secondes pour ne pas renforcer la légitimité d'une forme d'emploi qui suscitait leur hostilité ou, pour le moins, leur méfiance. Compte tenu de l'ambiguïté de la notion de temps partiel « choisi », la priorité pourrait être de favoriser comme il est proposé dans le rapport, les conditions de mise en œuvre d'un temps partiel négocié.

Annexe A

Définition du travail à temps partiel

Éric Aubry

Direction des Relations du Travail

Le travail salarié à temps partiel est une forme hétérogène de travail, donc difficile à traiter juridiquement. Le travail à temps partiel est, en effet, « une notion relative qui n'existe que par référence à celle corrélative de travail à temps complet » (F. Favennec-Hery, *Le travail à temps partiel*, Litec, 1997). Il recouvre des formes extrêmement diverses, comme le contrat de formation en alternance, la cessation progressive d'activité, le développement du travail à 80 % (le mercredi libre dans les fonctions publiques, les banques ou les assurances), les contrats de travail de seize heures à une vingtaine d'heures hebdomadaires, par exemple, dans la grande distribution, enfin le mi-temps thérapeutique.

Le temps partiel peut correspondre, par conséquent, tout à la fois à un mode de conciliation de la vie familiale et professionnelle, expliquant ainsi que la très grande majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes, mais aussi à des formes de gestion du marché du travail (insertion/formation pour les jeunes, retraite progressive), ou encore à la recherche de la flexibilité pour les entreprises (variation et souplesse des horaires).

Outre son lien éventuel avec le travail précaire, notamment s'il s'agit d'un temps partiel contraint, le temps partiel peut également correspondre à des modes contrastés d'organisation du travail qui vont de l'emploi à temps complet occupé par deux salariés à temps partiel jusqu'au travailleur à temps plein occupant deux emplois à temps partiel qui se trouve dans une situation de pluriactivité.

Cette complexité explique sans doute que l'existence du travail à temps partiel a précédé sa reconnaissance juridique. Dès 1947 une proposition de loi déposée par Léo Hamon avait mis en avant la diversification nécessaire des modes de travail, puis en 1962 le rapport du groupe de travail sur la politique de la vieillesse, présidé par P. Laroque, avait préconisé une cessation progressive d'activité afin d'éviter l'effet couperet de la mise à la retraite. Mais, il faudra attendre le début des années soixante-dix pour que le législateur tente de définir le travail à temps partiel et de lui donner un statut : loi de 1970 dans la fonction publique, loi de 1971 prévoyant que les conventions collectives doivent contenir une clause sur le temps partiel et, surtout, loi du 27 décembre 1973 ouvrant à des horaires de travail réduits certains avantages spécifiques.

Le travail à temps partiel : une définition relative et fluctuante

Les textes de 1973 et 1981

La loi du 27 décembre 1973 précisait que les horaires de travail réduits devaient être compris entre la moitié et les trois quarts de la durée légale hebdomadaire de travail. Si plusieurs conditions, dont celle-ci, étaient remplies, le salarié bénéficiait des mêmes droits au regard de l'ancienneté, et l'employeur de son côté profitait du plafonnement de ses cotisations de Sécurité sociale.

La loi du 28 janvier 1981 relative au travail à temps partiel constituait la première réglementation globale du temps partiel. Elle en donnait une définition large puisque visant, simplement, tout horaire de travail « inférieur à la durée normale de travail dans l'établissement ou l'atelier et à la durée légale du travail ».

La définition actuelle

L'ordonnance du 26 mars 1982 est revenue sur la définition qui avait été donnée par la loi de 1981. Le travail à temps partiel correspond désormais à des horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement dans la branche ou l'entreprise. Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée de travail mensuel est inférieure d'un cinquième à celle qui résulte sur la même période de la durée légale du travail, ou de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

L'article L.212-4-2 du Code du Travail a ensuite été modifié par la loi quinquennale du 20 décembre 1993 qui introduisait le temps partiel annualisé pour adapter en conséquence la définition du temps partiel. Sont également considérés comme salariés à temps partiel, les salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées dont la durée de travail annuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle résultant de la durée légale ou conventionnelle du travail sur la même période.

Si le temps partiel se définit ainsi par un plafond (31,2 heures arrondies à 32), il n'y a, en revanche, pas de plancher. Travailler seulement quelques heures par mois n'écarte pas de la qualité de travail à temps partiel.

Le temps partiel est donc bien une notion fluctuante (J. Marimbert, *Situation et perspectives du travail à temps partiel*, Rapport au ministre du Travail, 1992). Mais l'ordonnance de 1982 ne donne guère d'éclaircissement sur les raisons du choix d'une définition plus restrictive que celle de 1981. Le rapport au Président de la République mentionne simplement que la poursuite de l'objectif de faire du travail à temps partiel une forme d'emploi qui assure aux salariés un statut comparable à celui des salariés à temps complet « passe par une définition précise du temps partiel. La limite horaire supérieure des quatre cinquièmes doit remédier à l'incertitude que pouvait engendrer la définition plus vague qui était celle de la loi du 28 janvier 1981 ». On peut penser que les pouvoirs publics voulaient, en créant cette « zone grise » entre 32 et 39 heures, éviter la confusion entre temps plein et temps partiel et, ce faisant, créer un espace destiné à faciliter la réduction des horaires collectifs à temps plein.

Définition fluctuante, mais également relative car le temps partiel n'est pas uniforme d'une entreprise à une autre. Il y a en effet un plafond supérieur (les quatre cinquièmes donc 32 heures avec la durée légale de 39 heures) mais ce plafond peut être d'un niveau inférieur si la durée conventionnelle du travail dans la branche ou l'entreprise est inférieure à la durée légale.

On remarquera encore que la définition du temps partiel est différente dans la fonction publique. Elle correspond, alors, à des horaires allant de 50 à 90 % du travail à plein temps.

Les définitions internationale et communautaire

La définition de l'Organisation Internationale du Travail

La convention 175 de l'OIT concernant le travail à temps partiel adoptée en 1994 – non encore ratifiée par la France – retient une définition large visant le travailleur à temps partiel. « L'expression travailleur à temps partiel désigne un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable ».

Par situation comparable, il faut entendre les salariés à plein temps effectuant le même type de travail dans le même établissement.

La convention de l'OIT fixe également un objectif général d'égalité de traitement et précise que peuvent être exclus du champ d'application les travailleurs à temps partiel dont la durée du travail ou les gains sont inférieurs à certains seuils.

La définition communautaire

La directive du 15 décembre 1997 a mis en œuvre l'accord cadre conclu par les partenaires sociaux communautaires le 6 juin 1997 sur le temps partiel. Cette directive, qui reprend tel quel l'accord cadre, doit être transposée dans les droits nationaux des États-membres avant le 20 janvier 2000.

Elle comprend également une définition large des travailleurs à temps partiel. Est considéré comme travailleur à temps partiel « un salarié dont la durée normale de travail calculée sur la base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable ». Celui-ci est un salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat et un emploi identique ou similaire.

Cette définition communautaire apparaît, par conséquent, très relative car le temps partiel se calcule en fonction du temps plein applicable dans chaque entreprise des quinze États-membres de l'Union européenne. Elle est également large en ce qu'elle s'apprécie aussi bien sur une base hebdomadaire, que mensuelle ou annuelle. En revanche, si elle ne comporte pas de plafond, elle prévoit la possibilité d'un plancher. Les États-membres peuvent exclure les travailleurs à temps partiel qui travaillent sur une base occasionnelle.

On remarquera enfin que le principe de non discrimination mis en avant par la directive ne concerne pas les régimes de Sécurité sociale et qu'il est possible, aux États-membres, d'y déroger si un traitement différent est justifié par des raisons objectives.

La situation dans les autres pays de l'Union européenne

La plupart des pays européens n'ont pas de définition en tant que tel du travail à temps partiel. On retrouve en fait celle de la directive communautaire. Bénéficient du statut de travailleurs à temps partiel, les travailleurs dont la durée est inférieure au temps plein.

Une exception mérite d'être notée. En Espagne, jusqu'en 1994, le travail à temps partiel devait être inférieur aux deux tiers d'une journée de travail ordinaire. En 1995, le législateur avait modifié cette définition dans un sens proche de l'OIT et de l'Union européenne, mais il est revenu, en 1998, à une définition plus précise : 77 % de la journée de travail. Ce retour en arrière aurait été demandé par les organisations syndicales qui critiquaient la disparition du plafond dans la définition. Son absence aurait entraîné des conséquences négatives sur la couverture de Sécurité sociale et d'assurance chômage pour les salariés.

Il faut enfin rappeler que de très nombreux pays européens ont en revanche un plancher en deçà duquel les travailleurs ne sont pas couverts par le statut du temps partiel, ainsi au Royaume-Uni et en Allemagne. L'accord cadre conclu en 1997 entre les partenaires sociaux communautaires a, en quelque sorte, pris acte de cette situation.

Les conséquences sur le droit français de la définition communautaire

La France bénéficie donc d'un délai de transposition de la directive du 15 décembre 1997 qui court jusqu'au 20 janvier 2000. Seul pays, semble-t-il, avec l'Espagne à disposer d'une définition du temps partiel comportant un plafond, elle devra tirer les conséquences de la nouvelle norme communautaire.

L'objet du texte européen est, certes, de garantir l'égalité de traitement entre les salariés temps plein et les salariés temps partiel, et l'on pourrait plaider qu'à condition de démontrer qu'un plafond n'induit aucune discrimination entre les salariés, qu'ils se trouvent en deçà du plafond ou dans la zone intermédiaire entre celui-ci et la durée légale ou conventionnelle, il n'y a pas violation de la directive.

Mais il peut sembler particulièrement opportun de se conformer aux dispositions tant du droit international (*cf.* la convention de l'OIT) que du droit communautaire, et de rejoindre les pratiques communautaires en la matière. La suppression d'un plafond, déjà relatif puisque calculé en fonction des durées conventionnelles si elles sont inférieures à la durée légale, mettra fin à des situations susceptibles d'entraîner des difficultés dans les entreprises entre travailleurs à temps réduit, ceux qui sont dans la zone grise entre 32 et 39 heures actuellement, 28 et 35 heures après la baisse de la durée légale à 35 heures. Ces travailleurs, actuellement à temps réduit, bénéficieront, ainsi, du statut juridique attaché au travail à temps partiel, notamment les garanties individuelles (contrat écrit devant comporter des mentions obligatoires, répartition de la durée du travail, délais de prévenance), les garanties collectives (mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps complet), ainsi que la priorité au retour à temps plein.

De manière plus large, à l'occasion de la baisse de la durée légale du travail, pourrait être ainsi réalisée la suppression d'un seuil créant une zone intermédiaire, sans que disparaisse pour autant la distinction entre travail à temps plein, correspondant à des normes collectives, et travail à temps partiel, défini par le contrat de travail. La disparition de la zone grise du travail « à temps réduit » entre le temps plein et le temps partiel n'entraînera pas une confusion entre les deux notions.

Au contraire, à l'instar des pays de l'Europe du Nord et des Pays-Bas, cette définition extensive du temps partiel devrait favoriser le développement d'un véritable travail à temps choisi, complémentaire de la réduction de la durée collective du travail dans un contexte général marqué par une différenciation croissante des durées du travail.

Annexe B

Emplois et salariés à temps partiel en France

Laurence Bloch

Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité de l'INSEE

Bénédicte Galtier

*Maître de Conférences à l'Université de Marne-la-Vallée
et Rapporteur au CSERC*

Le travail à temps partiel a connu un fort développement dans les pays industrialisés au cours des vingt-cinq dernières années. Cette évolution coïncide avec une large augmentation de la participation féminine, une flexibilisation accrue du marché du travail et la mise en place de mesures incitatives en faveur des entreprises dans certains pays. À la fin des années quatre-vingt-dix, avec une proportion de 17,1 % d'actifs occupés à temps partiel en 1998, la France, comme l'Allemagne ou la Belgique, se situe dans une position moyenne en terme de développement du temps partiel, entre les Pays-Bas où le temps partiel est très répandu et l'Europe du Sud.

Le sous-emploi au sein du temps partiel, c'est-à-dire les personnes disposées à travailler davantage et disponibles pour le faire, souvent approximé en France par le temps partiel « contraint », catégorie qui reste pour l'instant difficile à comparer internationalement – ce qui devrait être corrigé par l'application de la résolution n° 1 de la dernière conférence internationale des statisticiens du travail de 1998 –, apparaît d'autant plus important que le temps partiel est peu répandu. À nouveau, la France se situerait dans un groupe intermédiaire entre les Pays-Bas où le taux de temps partiel est élevé et le sous-emploi très faible, et les Pays d'Europe du Sud où le temps partiel reste peu développé et le sous-emploi élevé. Néanmoins, dans ce groupe intermédiaire, la France présenterait le taux de sous-emploi le plus élevé (notamment nettement au-dessus de celui de l'Allemagne).

Le développement du temps partiel en France depuis le début des années quatre-vingt s'est encore accéléré à partir de 1992, de façon concomitante à la mise en place de mesures spécifiques en faveur du temps partiel.

Mais, alors que le temps partiel reste majoritairement non contraint, notamment pour les femmes, son développement durant les années quatre-vingt-dix correspond principalement à du sous-emploi.

La montée du temps partiel en France a été particulièrement marquée chez les jeunes et les professions non qualifiées. Au total, le temps partiel dans le secteur privé relève de trois logiques : un mode d'accès à l'emploi pour les jeunes, un mode de retrait progressif de l'activité pour les salariés âgés, et une forme d'emploi principalement pour les femmes, jeunes, non qualifiées, employées dans le secteur tertiaire.

Les salariés à temps partiel du secteur privé se concentrent dans deux types de ménages : des femmes seules, célibataires et à la tête d'une famille monoparentale, et des personnes en couple dont le conjoint travaille à temps complet. Les personnes à temps partiel appartenant à un ménage ne disposant que d'un seul salaire sont en majorité celles qui souhaitent travailler davantage.

Souvent dictée par les besoins de l'entreprise, la durée du travail des individus ne coïncide pas naturellement avec celle qu'ils désirent. Ainsi, en 1995, près d'un million de salariés à temps partiel, soit 38 %, préféreraient travailler davantage avec une variation correspondante de salaire, dont 850 000 à temps plein. À l'inverse 2 230 000 salariés désiraient travailler moins avec une baisse correspondante de leur salaire, notamment 2 150 000 salariés à temps complet, soit 15 % des salariés à temps complet, désiraient un travail à temps partiel.

Enfin, les salariés ne sont pas indifférents à la forme que revêt la réduction du temps de travail, réduction individuelle par le temps partiel ou collective (dans l'ensemble de l'établissement ou de l'entreprise). Ainsi, sur les 15 % de salariés à temps complet qui préféreraient travailler à temps partiel en 1995, près des deux tiers étaient également prêts à accepter une réduction collective du temps de travail (avec une baisse correspondante de salaire). Symétriquement, sur les 23 % de salariés à temps complet qui acceptaient une réduction collective du temps de travail, 40 % étaient également disposés à travailler à temps partiel, tandis que 60 % ne le souhaitaient pas.

Le développement du travail à temps partiel en Europe

La montée du travail à temps partiel en Europe

Le travail à temps partiel a connu une croissance rapide au cours de ces vingt-cinq dernières années. Cette évolution coïncide avec une forte augmentation de la participation féminine, une flexibilisation accrue du marché du travail et la mise en place de mesures incitatives en faveur des entreprises dans certains pays.

En 1983, le travail à temps partiel était assez répandu dans les pays d'Europe du Nord et aux États-Unis. Il atteignait par exemple près de 30 % en Norvège (tableau 1). Il était d'importance moyenne dans un deuxième groupe de pays, comprenant notamment la Belgique, la France et l'Allemagne. Enfin, il était d'importance faible dans les pays d'Europe du Sud, comme l'Italie, l'Espagne et le Portugal.

Son développement au cours du temps n'a pas modifié ce classement en trois groupes, le temps partiel étant mesuré pour les pays de l'Union européenne par Eurostat à partir des Enquêtes Forces de travail, où la classification entre temps partiel et temps complet dépend d'une question directe aux individus (voir note du tableau 1). Plus particulièrement, depuis 1992, au Danemark, en Norvège et en Suède, la part du travail à temps partiel est restée stable. Le travail à temps partiel qui s'est fortement développé aux Pays-Bas depuis le début des années quatre-vingt augmente encore de 3,5 points entre 1992 et 1997 pour atteindre 38 %. Enfin, au Royaume-Uni, le travail à temps partiel progresse encore de 1,5 point.

1. Proportion d'emploi à temps partiel dans l'emploi total

En %

	1983	1992	1997
Allemagne	12,6	15,1	17,5
Belgique	8,1	12,4	14,7
Danemark	23,8	22,5	22,3
Espagne	—	5,8	8,2
France	9,6	12,7	16,8
Italie	4,6	5,9	7,1
Norvège	29,6	27,1 ^(*)	26,6 ^(**)
Pays-Bas	21,0	34,5	38,0
Portugal	—	7,3	9,9
Royaume-Uni	18,9	23,5	24,9
Suède	24,8	24,9 ^(*)	24,5
États-Unis	18,4	17,6 ^(*)	18,3 ^(**)
Union européenne (à 12 ou 15)	—	14,2	16,9

Notes : Pour les pays de l'Union européenne, en 1992 et 1997, la classification entre temps partiel et temps plein dépend d'une question directe dans l'Enquête sur les Forces de travail, sauf en Autriche et aux Pays-Bas où elle dépend du nombre d'heures habituellement travaillées. Quand on demande aux personnes ayant un emploi si elles exercent un emploi à temps partiel, elles comparent leur nombre d'heures habituellement effectuées avec le nombre normal d'heures dans leur profession et leur activité en tenant compte des conventions appliquées dans l'État membre concerné (par exemple, l'obligation d'un accord formel avec l'employeur) ; (*) Chiffre de 1993 ; (**) Chiffre de 1996.

Sources : Pour les pays de l'Union européenne, en 1992 et 1997, Eurostat, Enquêtes Forces de travail, sinon OCDE.

Dans le deuxième groupe de pays, le travail à temps partiel se développe fortement, notamment en France avec une augmentation de 4,1 points, et dans une moindre mesure en Allemagne (3,1 points) et en Belgique (2,3 points). Avec une proportion d'emploi à temps partiel de 16,8 % en 1997, la France est près de rejoindre l'Allemagne.

Dans les pays d'Europe du Sud, le travail à temps partiel se développe rapidement, notamment en Espagne et au Portugal et, dans une moindre mesure, en Italie. Il atteint ainsi 8,2 % en 1997 en Espagne, contre 5,8 % en 1992. Ce fort développement du travail à temps partiel dans les pays d'Europe du Sud ne leur permet cependant pas de rejoindre pour l'instant les pays du deuxième groupe.

Diffusion du travail à temps partiel plus importante chez les hommes que chez les femmes

Même si le travail à temps partiel reste majoritairement féminin, il s'est diffusé plus fortement chez les hommes que chez les femmes depuis le début des années quatre-vingt-dix (tableau 2).

2. Proportion de travail à temps partiel dans l'emploi par sexe

En %

		1992	1997
Allemagne	Hommes	2,6	4,2
	Femmes	30,7	35,1
Belgique	Hommes	2,1	3,3
	Femmes	28,1	31,4
Danemark	Hommes	10,1	12,1
	Femmes	36,7	34,5
Espagne	Hommes	2,0	3,2
	Femmes	13,7	17,4
France	Hommes	3,6	5,5
	Femmes	24,5	30,9
Italie	Hommes	2,9	3,3
	Femmes	11,5	13,7
Pays-Bas	Hommes	15,4	17,0
	Femmes	63,8	67,9
Portugal	Hommes	4,1	5,7
	Femmes	11,3	15,0
Royaume-Uni	Hommes	6,3	8,8
	Femmes	45,0	44,9

Source : Eurostat, Enquêtes Forces de travail.

Dans les pays d'Europe du Nord, où la part des femmes dans l'emploi à temps partiel est comprise entre 70 et 80 %, le travail à temps partiel augmente de façon générale plus fortement chez les hommes que chez les femmes. Plus précisément, la part du travail à temps partiel augmente au Danemark de 2 points chez les hommes alors qu'elle diminue chez les femmes. Aux Pays-Bas, le travail à temps partiel qui était déjà très répandu chez les hommes (il atteignait 15,4 % en 1992) augmente moins fortement chez les hommes que chez les femmes. En revanche, au Royaume-Uni, il augmente très fortement chez les hommes : il passe de 6,3 à 8,8 % alors qu'il reste stable chez les femmes à 45 %.

Dans le deuxième groupe de pays, partant d'un niveau très faible chez les hommes, entre 2 et 3,5 % en 1992, le travail à temps partiel se développe plus fortement chez les hommes que chez les femmes. En 1997, il atteint néanmoins un niveau bien inférieur à celui observé dans le premier groupe de pays et reste largement inférieur au temps partiel chez les femmes (voir infra pour la France).

Enfin, dans le troisième groupe de pays, la part du travail à temps partiel est aussi très faible chez les hommes, entre 2 et 4 % en 1992. Bien que se développant plus rapidement que chez les femmes (à l'exception de l'Italie), elle reste inférieure à 5 % en 1997.

Les comparaisons européennes du sous-emploi au sein du travail à temps partiel sont très difficiles

Globalement, d'après les résultats de l'Enquête européenne Force de travail (corrigée pour la France) et de l'Enquête européenne spécifique coordonnée par Eurostat, pour l'ensemble des salariés ou pour les femmes, le temps partiel apparaît d'autant plus « contraint » qu'il est peu répandu (voir encadré 1 pour la définition et la mesure du sous-emploi et du temps partiel contraint). Plus précisément :

- aux Pays-Bas, le temps partiel est à la fois très développé et peu « contraint » ;
- dans les pays d'Europe du Sud, le temps partiel est à la fois peu développé et très contraint ;
- les autres pays européens, notamment la France, sont dans une position intermédiaire. Dans ce groupe, l'Allemagne et le Danemark, d'une part, la France, d'autre part, ont des positions extrêmes, le temps partiel y étant moyennement développé et simultanément relativement peu contraint pour les premiers et relativement plus contraint pour la seconde (voir graphique de l'encadré 1).

1. Les comparaisons internationales de sous-emploi

Les définitions internationales du BIT

La 16^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) réunie par le BIT en octobre 1998 a adopté la résolution n° 1 sur la mesure du sous-emploi et les situations d'emploi inadéquat. Celle-ci remplace la résolution n° 1 adoptée par la 13^e Conférence internationale des statisticiens du travail en 1982 qui définissait le *sous-emploi visible*.

Selon la résolution n° 1 de la 13^e CIST de 1982, les personnes en état de *sous-emploi visible* comprennent toutes les personnes pourvues d'un emploi salarié ou ayant un emploi non salarié, qu'elles soient au travail ou absentes, qui travaillent involontairement moins que la durée normale du travail dans leur activité et qui étaient à la recherche d'un travail supplémentaire ou disponibles pour un tel travail durant la période de référence.

Il a été reproché à cette définition internationale de reposer sur des critères non clairement établis. Tout d'abord, il n'est pas indiqué clairement s'il convient d'utiliser la durée réelle ou la durée habituelle du travail pour identifier les personnes travaillant moins que la durée normale. De plus, la durée normale du travail peut être déterminée de diverses manières et aucune directive n'est fournie quant à la manière d'appliquer cette norme dans la pratique. Enfin, cette définition ne contient pas de directives permettant de déterminer la nature involontaire de la durée du travail ou de vérifier les activités de recherche d'un travail complémentaire par les travailleurs ou leur disponibilité pour prendre un tel travail. De ce fait, peu de pays appliquent ces critères de façon cohérente, ce qui fait qu'il existe une multitude de définitions nationales qui rendent difficile la comparaison des niveaux de sous-emploi visible entre pays.

La nouvelle résolution n° 1 de la 16^e CIST de 1998 définit le *sous-emploi lié à la durée du travail*. Celui-ci existe quand la durée du travail d'une personne employée est insuffisante par rapport à une autre situation d'emploi possible que cette personne est disposée à occuper et disponible pour le faire.

Les personnes en *sous-emploi lié à la durée du travail* comprennent toutes les personnes pourvues d'un emploi, répondant aux trois critères suivants pendant la période de référence :

- « disposées à faire davantage d'heures », dans leurs emplois actuels, ou en prenant des emplois en plus de leurs emplois actuels, ou en remplaçant leur ou leurs emplois actuels par un autre ou d'autres d'une durée de travail supérieure. Dans la perspective de montrer comment « la disposition à effectuer plus d'heures de travail » est significative en termes d'action selon les circonstances nationales, il doit y avoir distinction entre ceux qui ont activement recherché à travailler plus et les autres.

- « disponibles pour faire davantage d'heures », c'est-à-dire prêtes, pendant une période ultérieure spécifiée, à faire davantage d'heures, si la possibilité leur en était offerte. La période ultérieure à spécifier devrait être choisie en fonction des circonstances nationales et inclure la période dont ont généralement besoin les travailleurs pour quitter un emploi et en commencer un autre.

- « ayant travaillé moins qu'un seuil relatif à la durée du travail », c'est-à-dire les personnes dont « les heures de travail réellement effectuées » dans tous les emplois confondus pendant la période de référence, étaient inférieures à un seuil à choisir selon les circonstances nationales. Ce seuil pourra être défini, par exemple, par rapport à la distinction entre emploi à plein temps et emploi à temps partiel, ou encore par rapport aux normes relatives aux heures de travail, telles que spécifiées, par exemple, par la législation pertinente, les conventions collectives, les accords d'aménagement du temps de travail, ou les habitudes de travail selon les pays.

Il est prévu qu'à un horizon très proche (au début de l'an 2000) les pays conçoivent la collecte et leurs procédures de traitement des données de façon à estimer le sous-emploi lié à la durée du travail et ses composantes.

Une comparabilité internationale de médiocre qualité en pratique

- Pour la France, l'INSEE mesure actuellement le sous-emploi au sens de la résolution n° 1 de la 13^e CIST de 1982. Dans son interprétation, celui-ci comprend les personnes à temps complet ayant involontairement travaillé moins que d'habitude (chômage technique, chômage partiel...), les personnes à temps partiel recherchant un emploi pour travailler davantage ou les personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage, à temps partiel ou à temps complet, et disponibles pour le faire. Cette interprétation ne paraît pas très éloignée de la nouvelle résolution n° 1 de la 16^e CIST. De plus, l'estimation du sous-emploi au sein des temps partiels est largement basée sur le concept de souhait de travailler davantage, à temps partiel ou à temps complet, que l'on désigne souvent par le terme de temps partiel contraint. À l'inverse, le raccourci « temps partiel choisi » désigne les temps partiels ne souhaitant pas travailler davantage.

- Eurostat reconstruit dans l'Enquête sur les Forces de travail des variables issues des données des différentes enquêtes nationales. Une de ces variables (« distinction temps complet/temps partiel ») donne la raison du travail à temps partiel selon les modalités suivantes (la modalité 1 rassemble les personnes travaillant à temps complet) :

- suit un enseignement ou une formation ;
- à cause d'une maladie ou handicap ;
- emploi à temps complet non trouvé ;
- ne souhaite pas de temps complet ;
- autres raisons ;
- sans raison.

Eurostat mène annuellement des comparaisons européennes de travail à temps partiel « involontaire », notion différente de celle du sous-emploi défini par le BIT, à partir des réponses à la modalité 4 (emploi à temps complet non trouvé). Ces comparaisons sont insatisfaisantes pour les raisons suivantes :

- Pratiquement pour tous les pays, à l'exception de la France, du Royaume-Uni, des Pays-Bas et du Danemark, le poids de la modalité 6 « autres raisons » est très important (il atteint même 65 % en Espagne et 67 % en Autriche en 1997), ce qui est très gênant pour la comparaison.
- Si les questionnaires de l'Allemagne, de l'Italie, de l'Espagne et du Royaume-Uni sont très proches de la variable Eurostat, d'autres en revanche en sont très éloignés, tels ceux de la France, du Danemark et du Pays-Bas, notamment la modalité 4 « emploi à temps complet non trouvé » n'y est pas formulée de la même façon.

Proportion de temps partiel « involontaire »

En %

	1992			1997		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Allemagne	5 ^(*)	8	5	13	18	13
Autriche				8 ^(*)	9	8
Belgique	30 ^(*)	33	30	26 ^(*)	40	24
Danemark	16	11	18	14	13	13
Espagne	16 ^(*)	14	16	24 ^(*)	23	25
Finlande				38 ^(*)	33	40
France ⁽¹⁾	31	37	29	41	53	39
⁽²⁾	21	29	20	31	45	27
Grèce	35 ^(*)	45	29	41 ^(*)	50	36
Irlande	31 ^(*)	53	23	25 ^(*)	46	18
Italie	33 ^(*)	41	30	38 ^(*)	46	35
Pays-Bas	5	7	4	6	8	5
Portugal	19	14	22	22 ^(*)	16	24
Royaume-Uni	11	23	9	12	24	10
Suède				32	35	31
Union européenne (à 12 ou 15)	14	21	13	20	27	18

Notes : Raison de temps partiel : modalité 4 « emploi à temps complet non trouvé » ; (1) Publication Eurostat ; (2) Après correction de l'algorithme français ; (*) Pays pour lesquels la modalité « autres raisons » est supérieure à 10 %.

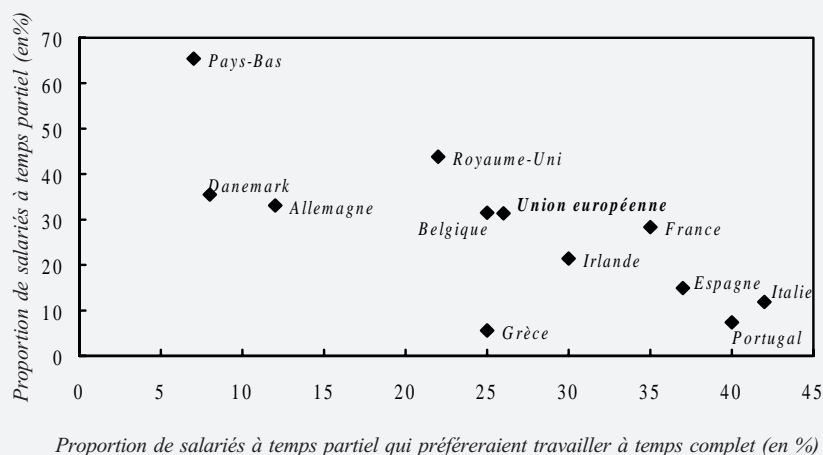
Sources : Commission européenne (1995) et OCDE (1999).

- Enfin, s'agissant de la France, la modalité 4 « emploi à temps complet non trouvé » correspond au temps partiel contraint (souhaite travailler davantage à temps partiel ou à temps complet). Les personnes désirant travailler davantage sans aller jusqu'au temps plein sont classées parmi les personnes qui n'ont pas trouvé de temps complet (modalité 4), alors qu'elles devraient plutôt être classées parmi les personnes qui ne souhaitent pas de temps complet (modalité 5). En outre, contrairement à ce qui est demandé par Eurostat pour traiter des cas de situations multiples, l'ordre suivi par l'algorithme français est 4 « temps complet non trouvé », 5 « ne souhaite pas de temps complet », 2 « suit un enseignement ou une formation » et 7 « sans raison ».

Au total, après correction de l'algorithme français de ces deux différences, le temps partiel « involontaire » se situe en 1997 à 30,5 % contre 41,3 % avant correction. Il reste néanmoins élevé et supérieur à la moyenne européenne (Brunet, 1998).

Enfin, l'autre estimation disponible du temps partiel contraint en Europe repose sur les résultats d'une Enquête européenne spécifique de juin 1994 coordonnée par Eurostat couvrant l'industrie et le commerce de détail (Commission européenne, 1995 et OCDE, 1999). Elle permet de comparer la proportion de salariés à temps partiel qui seraient prêts à travailler à temps complet au sein des pays européens. La comparabilité des données est *a priori* de bien meilleure qualité ; l'enquête donne des résultats globalement cohérents avec ceux de l'Enquête Force de travail (corrigée pour la France).

Développement du temps partiel et temps partiel contraint en 1994 Ensemble des salariées femmes



Sources : Commission européenne (1995) et OCDE (1999).

En France une accélération du travail à temps partiel à partir de 1992

Le développement du temps partiel s'est accéléré à partir de 1992

En mars 1998, 3,9 millions de personnes travaillent à temps partiel en France, soit plus de 17 % des actifs occupés. La part des emplois à temps partiel dans l'emploi total a progressé par paliers depuis le début des années quatre-vingt. Après être restée stable à un niveau de l'ordre de 6 % jusqu'à la fin des années soixante-dix, la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total a progressé sensiblement au début des années quatre-vingt jusqu'en 1986 pour atteindre 12 % à cette date. Cette évolution trouve son origine dans la mise en place entre 1981 et 1982 d'un cadre législatif accordant pour la première fois aux salariés à temps partiel un statut comparable à celui des salariés à temps complet, et dans le développement d'emplois aidés à temps partiel dans le secteur non marchand (TUC). Les emplois à temps partiel sont ainsi passés de 2,1 millions en 1983 à 2,6 millions en 1986 dont près de 200 000 emplois aidés dans le secteur non marchand. Leur progression a compensé en grande partie les pertes d'emploi à temps plein.

De 1987 à 1991, le poids du temps partiel s'est stabilisé. En effet, pendant le cycle d'expansion de la fin des années quatre-vingt, la progression de l'emploi à temps partiel s'est accompagnée d'une reprise de la croissance de l'emploi à temps complet dans le secteur marchand.

Enfin, le développement de l'emploi à temps partiel s'est accéléré depuis 1992, de façon concomitante à la mise en place de mesures spécifiques en faveur du temps partiel. Contrairement à l'emploi à temps plein qui a suivi le cycle économique, l'emploi à temps partiel a progressé fortement aussi bien pendant les années de récession que durant celles de croissance. Après avoir limité la baisse de l'emploi total durant les années 1992-1994, le développement du temps partiel a contribué à sa croissance au cours des trois dernières années (Audric et Forgeot, 1999).

Le développement du temps partiel depuis 1992 : principalement du sous-emploi

La part du sous-emploi dans les emplois à temps partiel a beaucoup augmenté depuis 1992 : elle est passée de 30 % en 1992 à 38,5 % en 1998. Elle a augmenté plus nettement chez les hommes que chez les femmes : elle atteint ainsi 51,5 % chez les hommes et 35,6 % chez les femmes en 1998 (tableau 3). Plus précisément, on constate de fortes hausses du taux de sous-emploi parmi les emplois à temps partiel masculins durant les années 1992-1995, de 4,5 points en moyenne par an, suivies d'une relative

stabilité, et des hausses plus modérées du taux sous-emploi parmi les emplois à temps partiel féminins durant les années 1992-1994, de 2,5 points en moyenne par an, suivies d'une hausse temporaire en 1997.

Au total, alors que le temps partiel reste majoritairement choisi, en particulier pour les femmes, son développement correspond principalement à du sous-emploi : entre 1992 et 1998, le sous-emploi au sein du temps partiel progresse de 655 000, soit 60 % de l'augmentation du temps partiel (1 088 000) sur la même période. Plus précisément, le sous-emploi contribue pour 77 % à la progression du temps partiel masculin, et pour 55 % à celle du temps partiel féminin.

3. Taux de sous-emploi parmi les emplois à temps partiel

En %

	Ensemble	Hommes	Femmes
1990	30,0	32,8	29,5
1991	28,6	33,1	27,7
1992	30,0	37,2	28,6
1993	34,4	44,4	32,4
1994	37,4	47,5	35,3
1995	37,8	51,0	34,9
1996	38,2	50,9	35,3
1997	39,5	51,6	36,8
1998	38,5	51,5	35,6

Sources : Enquêtes Emploi, INSEE.

Une diffusion plus importante du temps partiel chez les hommes que chez les femmes

Au cours des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, la diffusion du travail à temps partiel a été plus importante chez les hommes que chez les femmes, notamment à partir de 1992. Alors que la proportion d'actifs occupés à temps partiel au sein des femmes a progressé de 12,5 points, passant de 19,1 % en 1982 à 24,5 % en 1992 et 31,6 % en 1998, celle des actifs occupés à temps partiel au sein des hommes a plus que doublé : elle est passée de 2,5 % en 1982, puis à 3,6 % en 1992, puis à 5,6 % en 1998 (tableau 4 et graphique 1). Néanmoins, compte tenu de la part importante des femmes dans la population active (plus de 40 %) et de leur niveau initial de taux de temps partiel, les femmes ont contribué à 75 % de la montée du temps partiel entre 1992 et 1998 (après 85 % entre 1982 et 1992). Au total, les femmes à temps partiel sont un peu moins de 3 200 000 en 1998, soit près d'une active occupée sur trois en 1998, contre à peine une sur cinq en 1982. Elles représentent 83 % des actifs occupés à temps partiel en 1998 contre 81,9 % en 1982.

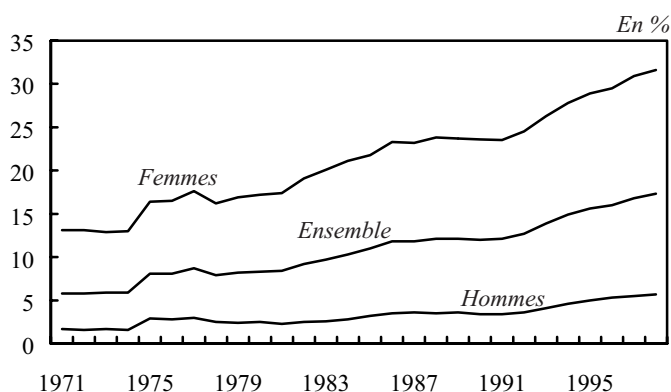
4. Le travail à temps partiel par sexe

En %

		Part dans la population active occupée	Proportion d'actifs occupés à temps partiel
1982	Hommes	59,9	2,5
	Femmes	40,1	19,1
	Ensemble	—	9,2
1992	Hommes	56,4	3,6
	Femmes	43,6	24,5
	Ensemble	—	12,7
1998	Hommes	55,7	5,6
	Femmes	44,3	31,6
	Ensemble	—	17,1

Sources : Enquêtes Emploi, INSEE.

1. Proportion d'actifs occupés à temps partiel



Sources : Enquêtes Emploi, INSEE.

La montée du temps partiel est plus marquée chez les jeunes

Le travail à temps partiel, qui concernait déjà plus les jeunes de moins de 25 ans que les autres classes d'âge en 1992, s'est plus fortement développé dans cette classe d'âge que dans les autres entre 1992 et 1998 (tableau 5). Il concerne ainsi 25,6 % des jeunes actifs occupés en 1998. Notamment, c'est chez les jeunes actives, où le temps partiel était déjà le plus répandu en 1992 qu'il s'est développé le plus : 42 % d'entre elles travaillent à temps partiel en 1998. Néanmoins, ce sont les adultes qui ont plus fortement contribué à l'augmentation du temps partiel sur la période du fait de leur poids important dans la population active occupée.

5. Le travail à temps partiel par classe d'âge

En %

	Tranche d'âge	Part dans la population active occupée	Proportion d'actifs occupés à temps partiel
1992	15-24 ans	8,9	16,8
	25-49 ans	72,6	11,6
	50 ans et plus	18,5	15,1
	Ensemble	—	12,7
1998	15-24 ans	7,0	25,8
	25-49 ans	72,2	16,2
	50 ans et plus	20,8	17,3
	Ensemble	—	17,1

Sources : Enquêtes Emploi, INSEE.

Le secteur tertiaire, principal utilisateur du temps partiel

Le temps partiel s'est plus largement diffusé au sein de l'industrie que dans le tertiaire ou la construction à partir de 1992 (tableau 6). Néanmoins, malgré cette hausse, seulement 6 % des salariés travaillent à temps partiel dans l'industrie en 1998 contre 21 % dans le tertiaire. La progression du temps partiel reste encore importante dans le tertiaire entre 1992 et 1998, notamment en raison de la multiplication des contrats emploi-solidarité dans le tertiaire non marchand. Au total, le secteur tertiaire concentre plus de 87 % des actifs occupés à temps partiel en 1997 contre 83 % en 1992.

6. Le travail à temps partiel par secteur d'activité

En %

	Secteur d'activité	Part dans la population active occupée	Proportion d'actifs occupés à temps partiel
1992	Agriculture	6,0	16,4
	Industrie	21,4	4,4
	Construction	7,4	4,1
	Tertiaire	65,2	16,2
	Ensemble	—	12,7
1998	Agriculture	4,4	15,8
	Industrie	18,7	6,2
	Construction	6,2	5,6
	Tertiaire	70,7	21,1
	Ensemble	—	17,1

Sources : Enquêtes Emploi, INSEE.

Temps partiel et catégorie socioprofessionnelle

Enfin, la progression du travail à temps partiel touche assez peu les cadres et concerne principalement les professions les moins qualifiées (tableau 7). Les salariés à temps partiel sont majoritairement des employés, les femmes encore plus souvent que les hommes. En 1998, près d'un employé sur trois travaille à temps partiel ; la part est encore plus élevée pour les employés de commerce, près de quatre sur dix, et pour ceux des services directs aux particuliers, un sur deux. Parmi les femmes travaillant à temps partiel, les professions les plus fréquentes sont celles d'employées de commerce, d'ouvrières non qualifiées de type artisanal, ou de services aux particuliers. Pour les hommes, il s'agit d'ouvriers non qualifiés (de type industriel et artisanal) et de chauffeurs (CSERC, 1998).

7. Proportion d'actifs occupés à temps partiel par catégorie socioprofessionnelle

	En %		
	1982	1992	1998
Agriculteurs	16,3	16,7	15,2
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	8,4	8,0	8,4
Cadres, professions intellectuelles	6,5	7,6	9,7
Professions intermédiaires	5,7	9,3	13,5
Employés	16,4	24,1	31,7
Ouvriers	4,6	7,1	10,8
Ensemble	9,2	12,7	17,1

Sources : Enquêtes Emploi, INSEE.

Les actifs occupés à temps partiel : depuis le début des années quatre-vingt-dix, plus d'entrées en provenance du chômage, moins de sorties vers le temps complet

Depuis le début des années quatre-vingt, les sorties du chômage vers l'emploi diminuent légèrement, tout en présentant une évolution cyclique : alors qu'en 1982 38 % des chômeurs avaient un emploi l'année suivante, cette proportion est de 36 % en 1997. Plus précisément, les sorties du chômage vers l'emploi à temps complet diminuent tendanciellement avec une évolution cyclique, alors que les sorties du chômage vers l'emploi à temps partiel augmentent tendanciellement, tout en fluctuant, avec une accélération après 1992. Ainsi, alors que la proportion des hommes au chômage de moins de 50 ans en 1982 à occuper un temps partiel l'année suivante était de 2 % en 1982, elle s'élève à 7 % en 1992, pour atteindre près de 8 % en 1997. Pour les femmes au chômage de moins de 50 ans, alors que cette proportion était de 10 % en 1982, elle atteint 19 % dès 1992. Pour ces femmes, les sorties du chômage vers le temps partiel représentent ainsi

près de 60 % des sorties du chômage vers l'emploi en 1998 contre 31 % en 1983. Ces sorties du chômage vers le temps partiel se font de façon prépondérante vers le temps partiel contraint, pratiquement totalement chez les hommes et à 70 % chez les femmes.

Pour les femmes de moins de 50 ans, les sorties de l'inactivité (hors formation) vers l'emploi augmentent légèrement tout en présentant une évolution cyclique : alors qu'en 1982, 8,7 % des femmes inactives avaient un emploi l'année suivante, cette proportion atteint 10,3 % en 1997. Plus précisément, les sorties de l'inactivité vers l'emploi à temps complet diminuent d'un point sur la période et évoluent de manière cyclique (notamment chute significative entre 1990 et 1993). À l'inverse, les sorties de l'inactivité vers l'emploi à temps partiel augmentent sur la période de 4,1 à 6,1 %, avec une accélération en 1991 puis une stabilisation par la suite. Au total, pour les femmes de moins de 50 ans, les sorties vers le temps partiel représentent près de 60 % des sorties de l'inactivité vers l'emploi en 1998 contre 43 % en 1983. Ces sorties se font majoritairement vers le temps partiel non contraint.

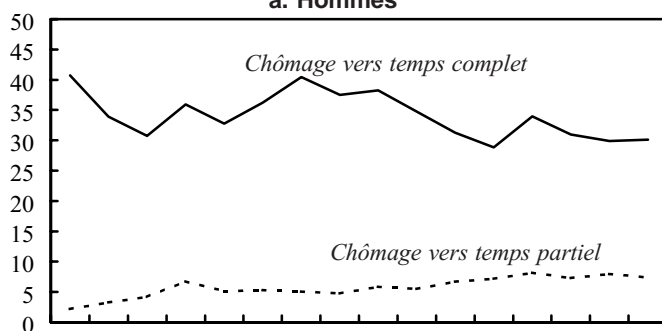
Pour les hommes de moins de 50 ans, les sorties de l'emploi à temps complet vers l'emploi à temps partiel augmentent très légèrement sur la période, tout en présentant une évolution cyclique. Mais, elles restent en moyenne à un niveau assez faible : en moyenne, 0,9 % des hommes de moins de 50 ans occupant un emploi à temps plein, occupent un emploi à temps partiel l'année suivante. Pour les femmes de moins de 50 ans, les sorties de l'emploi à temps complet vers le temps partiel sont plutôt contracycliques : en période de basse conjoncture, elles augmentent, et inversement. Depuis 1992, on observe une certaine tendance à la hausse : alors que 4,8 % des femmes de 15 à 50 ans ayant un emploi à temps complet en 1982 occupaient un emploi à temps partiel l'année suivante, cette proportion atteint 5,6 % en 1992 puis 6,1 % en 1998.

Le temps partiel : un état de plus en plus « stable »

L'état temps partiel devient un état de plus en plus stable au cours des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, notamment à partir du début des années quatre-vingt-dix (graphique 2). Alors que 34 % des hommes de moins de 50 ans à temps partiel en 1982 l'étaient encore l'année suivante, cette proportion passe à 37 % en 1992 et à 49 % en 1998. De même, alors que 68 % des femmes de moins de 50 ans à temps partiel en 1982 l'étaient encore l'année suivante, cette proportion est de 68 % en 1992, puis de 74 % en 1998. Cette augmentation du maintien dans l'état à temps partiel se fait au détriment du passage de l'emploi à temps partiel vers l'emploi à temps complet. Ainsi, en 1982, la destination d'un homme à temps partiel était à 34 % de rester à temps partiel l'année suivante et à 45 % d'occuper un emploi à temps complet. En 1997, ces mêmes destinations sont respectivement de 49 et 25 %. De la même façon, pour les femmes, la fréquence du

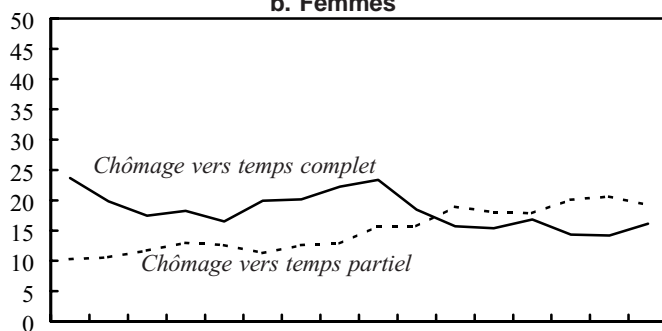
2. Probabilités de transition Population de moins de 50 ans

a. Hommes



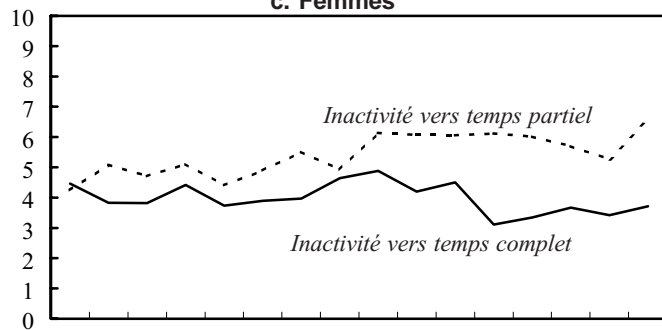
83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98
Lecture : 30,1 % des hommes au chômage en mars 1997 occupent un emploi à temps complet en mars 1998 et 7,4 % un emploi à temps partiel.

b. Femmes

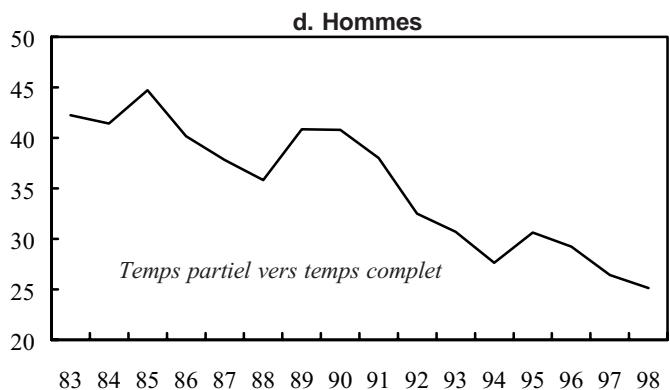


83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98
Lecture : 16,1 % des femmes au chômage en mars 1997 occupent un emploi à temps complet en mars 1998 et 19,2 % un emploi à temps partiel.

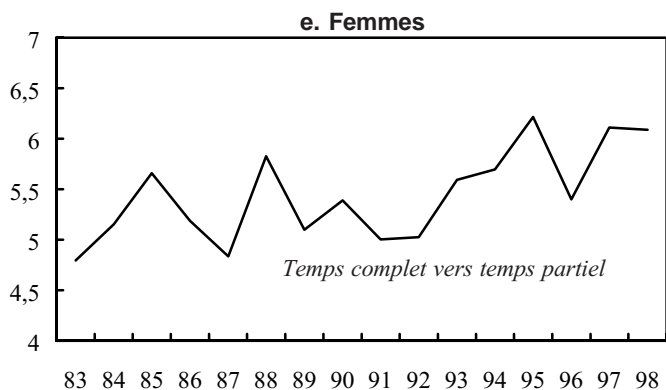
c. Femmes



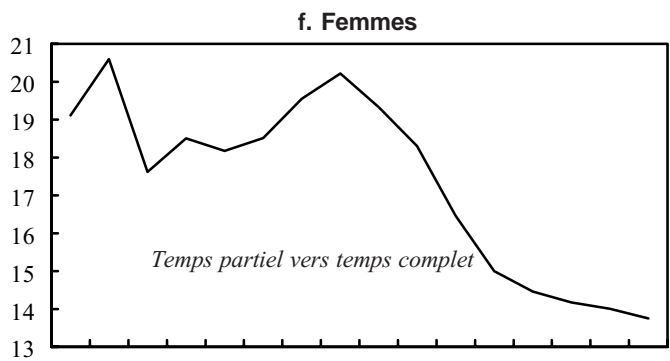
83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98
Lecture : 3,7 % des femmes en inactivité (hors formation) en mars 1997 occupent un emploi à temps complet en mars 1998 et 6,6 % un emploi à temps partiel.



Lecture : 25,1 % des hommes à temps partiel en mars 1997 occupent un emploi à temps complet en mars 1998.



Lecture : 6,1 % des femmes à temps partiel en mars 1997 occupent un emploi à temps complet en mars 1998.



Lecture : 13,8 % des femmes à temps partiel en mars 1997 occupent un emploi à temps complet en mars 1998.

Sources : Enquêtes Emploi de l'INSEE.

maintien dans l'emploi à temps partiel augmente de près de 10 points à partir de 1991 ; parallèlement la fréquence de passage du temps partiel vers l'emploi à temps complet diminue de près de 6 points.

Enfin, les passages du temps partiel contraint vers le temps partiel non contraint diminuent alors que le maintien dans le temps partiel contraint augmente durant les années quatre-vingt-dix.

Au total, l'augmentation des actifs occupés à temps partiel de moins de 50 ans durant les années 1992-1998 résulte des mouvements suivants :

- pour près de la moitié, d'une augmentation des entrées (nettes des sorties) en temps partiel, majoritairement contraint, en provenance du chômage, aussi bien pour les femmes que pour les hommes ;
- pour plus de la moitié, d'une augmentation des entrées (nettes des sorties) en temps partiel en provenance de l'inactivité ;
- enfin, les flux d'entrées et de sorties en provenance de l'emploi à temps complet s'équilibrent.

Ces contributions au développement de l'emploi à temps partiel sur les années 1992-1998 se sont modifiées par rapport à la période précédente 1982-1992. La contribution des flux nets en provenance de la formation est nettement moins importante, notamment chez les hommes ; celle des flux nets en provenance du chômage, notamment les entrées, est plus importante, notamment chez les femmes ; enfin, celle des flux nets en provenance de l'emploi à temps complet est nulle (du fait de moindres sorties vers l'emploi), alors qu'elle était négative précédemment.

Les caractéristiques des travailleurs à temps partiel

Une typologie des travailleurs à temps partiel du secteur privé⁽¹⁾

Dans le secteur privé hors étudiants et apprentis, l'emploi à temps partiel en 1995 paraît sous-tendu par trois logiques autour desquelles s'organisent sept catégories de salariés à temps partiel de taille très différente (tableau 8).

Un mode d'accès à l'emploi

Le temps partiel constitue un mode d'insertion dans l'emploi pour des hommes et des femmes de moins de 25 ans et pour des hommes âgés de 25 à 56 ans (soit 13 % des salariés à temps partiel du secteur privé). Ces trois populations ont en commun d'avoir été embauchées depuis moins d'un an et de désirer travailler davantage. Par delà, elles présentent des

(1) Les résultats détaillés de cette étude figurent dans Galtier (1998, 1999a et b).

spécificités. Chez les hommes, qu'ils aient plus ou moins de 25 ans, le temps partiel est principalement lié aux emplois temporaires : CDD et surtout stages et contrats aidés, ces formes particulières d'emploi étant fréquemment destinées aux personnes peu ou non qualifiées. De fait, les jeunes hommes à temps partiel n'ont souvent aucun diplôme. En revanche, les hommes de 25 à 56 ans à temps partiel ne pâtissent pas de handicaps spécifiques en termes de formation. Sortant fréquemment du chômage, ils ont probablement été contraints d'accepter, faute de mieux, un emploi cumulant durée déterminée et faible volume horaire. Quant aux jeunes femmes à temps partiel, elles ne présentent pas de caractéristiques défavorables particulières : elles occupent souvent un emploi à durée indéterminée, elles ne sont pas moins diplômées que leurs consœurs du même âge à temps complet, et proviennent plutôt de l'inactivité (elles étaient souvent étudiantes en 1993 et/ou en 1994). Si elles s'insèrent dans l'emploi via le temps partiel, c'est parce qu'elles entrent dans des professions qui y recourent massivement (employées de commerce en particulier).

**8. Sept catégories de salariés à temps partiel dans le secteur privé
(hors étudiants et apprentis en 1995)**

Temps partiel	Insertion dans l'emploi	Emploi	Retrait d'activité
Majoritairement contraint	<ul style="list-style-type: none"> • Hommes de moins de 25 ans (40 000) • Hommes de 25-56 ans (65 000) • Femmes de moins de 25 ans (76 000) 	<ul style="list-style-type: none"> • Femmes de plus de 25 ans effectuant plus de 15 heures par semaine (346 000) • Femmes de plus de 25 ans effectuant moins de 15 heures par semaine (180 000) 	
Majoritairement choisi		<ul style="list-style-type: none"> • Femmes de plus de 25 ans effectuant plus de 15 heures par semaine (650 000) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hommes de plus de 56 ans (24 000)

Sources : Enquêtes Emploi 1994 et 1995 et Enquête complémentaire, INSEE.

Un mode de retrait progressif de l'activité

De l'autre côté de la distribution des âges, le temps partiel constitue un mode progressif de retrait d'activité pour des hommes de plus de 56 ans (soit 2 % des salariés à temps partiel du secteur privé). Anciens dans leur

établissement, ils exercent trois professions⁽²⁾ qui recourent habituellement peu au temps partiel : les contremaîtres, les agents de maîtrise, et les ouvriers qualifiés de type industriel. 80 % ne désirent pas travailler davantage. Ces salariés ont probablement opté pour la préretraite progressive, qui permet à des salariés en fin de carrière de travailler à temps partiel.

Une logique d'emploi

La troisième logique de temps partiel, dominante de par les effectifs qu'elle concerne (85 % des salariés à temps partiel du secteur privé), est une logique d'emploi qui couvre surtout trois groupes de salariées de plus de 25 ans. S'opposent celles qui travaillent moins de 15 heures par semaine à celles qui font plus de 15 heures par semaine et, parmi ces dernières, celles qui ne souhaitent pas travailler davantage à celles qui le souhaitent.

Les femmes travaillant plus de 15 heures et ne désirant pas un volume horaire plus important sont relativement diplômées et anciennes dans leur établissement, alors que celles qui souhaitent travailler davantage sont souvent sans diplôme et ont une ancienneté plus faible. Les premières étaient en 1993 et/ou en 1994 déjà à temps partiel ou inactives, tandis que les secondes étaient relativement souvent chômeuses. Si ces deux groupes exercent des professions communes : secrétaires et assistantes maternelles, elles sont également, par exemple, employées des services comptables ou financiers, salariées des professions intermédiaires de la santé, vendeuses lorsqu'elles ne désirent pas travailler davantage, et employées de maison et femmes de ménage, aides-soignantes lorsqu'elles le souhaitent.

Enfin, les femmes qui font moins de 15 heures par semaine forment une catégorie à part. Sans qualification, elles sont très concentrées dans deux professions dévalorisées : d'une part, salariées d'entreprises de nettoyage, d'autre part, employées de maison et femmes de ménage⁽³⁾. Elles étaient auparavant inactives ou chômeuses et, compte tenu de leur faible volume horaire, il n'est pas très surprenant que la majorité souhaite allonger son temps de travail.

Cette hétérogénéité des situations individuelles se double d'une hétérogénéité au niveau des ménages.

Le temps partiel au sein des ménages : une concentration dans deux types de ménages⁽⁴⁾

Les salariés à temps partiel du secteur privé se concentrent dans deux types de ménages : des femmes seules, célibataires et à la tête d'une famille monoparentale, et des personnes en couple dont le conjoint tra-

(2) En mettant de côté les ouvriers non qualifiés de type artisanal.

(3) Elles sont beaucoup plus nombreuses que dans la catégorie précédente : à elles seules, elles composent plus du tiers des femmes travaillant moins de 15 heures par semaine.

(4) Les résultats détaillés de cette exploitation figurent dans Galtier (1999a et b).

vaill e à temps complet (tableau 9). Le temps partiel y est toutefois vécu différemment. Les personnes à temps partiel appartenant à un ménage ne disposant que d'un seul salaire souhaitent en majorité travailler davantage. C'est très souvent le cas des personnes à la tête d'une famille monoparentale, qui doivent assumer l'éducation de leur(s) enfant(s) avec leur seul salaire, des hommes célibataires, des enfants hébergés chez leurs parents, pour qui travailler davantage est la condition d'une indépendance financière et familiale, et des personnes dont le conjoint est chômeur. En revanche, lorsque l'un des conjoints occupe un emploi à temps plein, dans les deux tiers des cas l'autre conjoint à temps partiel ne souhaite pas allonger sa durée de travail. Le salaire du premier rend le salaire du second moins attractif relativement au temps libre.

9. Poids du temps partiel parmi les salariés du secteur privé selon le type de ménage en 1995

	Ensemble des salariés	Salariés à temps partiel		Répartition des salariés à temps partiel selon le type de temps partiel En %	
	En milliers	En milliers	En %	Contraint	Choisi
Personnes sans conjoint	1 696	244	14,4	55	45
Hommes	706	32	4,5	63	37
Femmes	540	106	20	52	48
Chefs d'une famille monoparentale	450	106	24	69	31
Personnes vivant en couple dont le conjoint :	8 284	1 288	15,5	36	64
• travaille à temps plein	5 072	1001	20	35	65
• travaille à temps partiel	1 002	51	5	47	53
• est chômeur	610	60	10	70	30
• est inactif	1 600	176	11	32	68
Enfants hébergés chez leurs parents	1 112	164	15	66	34
Autres situations(*)	206	26	13	35	65
Total	11 298	1 722	15	42	58

Notes : Salariés du secteur privé dont le conjoint éventuel peut occuper un emploi aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public ; (*) Elles regroupent les ménages de plusieurs personnes sans famille principale et les personnes hébergées autres que les enfants : petits-enfants, cousins, oncles, tantes, frères, sœurs, etc.

Sources : Enquête Emploi 1995 et Enquête complémentaire, INSEE.

Au sein des seuls couples, la personne à temps partiel est neuf fois sur dix la femme. Lorsqu'elle travaille peu (moins de 15 heures par semaine), son conjoint est fréquemment ouvrier et peu diplômé. Temps partiel féminin très court et revenu masculin faible tendent également à aller de pair (tableau 10). Parmi les couples dont le conjoint gagne moins de 7 000 francs par mois, 17 % des conjointes font moins de 15 heures par semaine, soit deux fois plus qu'au sein des couples dont le salaire masculin excède 11 000 francs. À l'opposé, une femme sur trois dont le conjoint gagne plus de 11 000 francs travaille plus de 30 heures contre moins d'une sur quatre de celles dont le salaire du conjoint ne dépasse pas 7 000 francs. Dans le premier cas, la majorité des femmes à temps partiel souhaite travailler davantage, alors que c'est rare dans le second.

10. Salaire mensuel du conjoint et durée du temps partiel (dont temps partiel contraint) chez les femmes en couple en 1995

En %

Salaire mensuel du conjoint	Temps partiel de la conjointe			
	> 30 heures	15-30 heures	< 15 heures	Total
< 7 000 francs	23 (38)	60 (55)	17 (60)	100
7 000-8 500 francs	24 (26)	59 (34)	17 (45)	100
8 500-11 000 francs	31 (20)	57 (37)	12 (60)	100
≥ 11 000 francs	35 (16)	57 (27)	8 (36)	100

Lecture : 17 % des femmes dont le conjoint gagne moins de 7 000 francs nets par mois travaillent moins de 15 heures par semaine. Parmi ces 17 %, 60 % souhaitent travailler davantage.

Champ : Salariés du secteur privé dont le conjoint peut occuper un emploi aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public.

Sources : Enquête Emploi 1995 et Enquête complémentaire, INSEE.

Deux logiques de temps partiel féminin peuvent être opposées au sein des couples, lorsque l'on raisonne toutes choses égales par ailleurs. La première correspond à du temps partiel « choisi »⁽⁵⁾ et se construit autour d'un ensemble de caractéristiques favorables. Elle concerne les ménages dans lesquels le conjoint est relativement âgé (50-60 ans), relativement souvent salarié de l'État ou des collectivités locales, et travaille depuis plus de dix ans dans le même établissement. Le temps partiel féminin est également lié, dans cette première logique, aux niveaux de formation et de rémunération du conjoint. La conjointe ne désire pas travailler davantage lorsque son conjoint est titulaire d'un diplôme supérieur et perçoit un salaire mensuel supérieur à 11 000 francs. Le niveau élevé de revenu du

(5) Les guillemets sont destinés à souligner la prudence avec laquelle cette expression doit être maniée (cf. infra).

conjoint laisse manifestement le choix à sa conjointe d'un régime horaire conciliant activité professionnelle et vie familiale. D'ailleurs, quatre femmes sur dix à temps partiel choisi et dont le conjoint gagne plus de 11 000 francs par mois ne travaillent jamais le mercredi (temps partiel « scolaire »), alors que ce n'est le cas que de moins de trois sur dix parmi l'ensemble des femmes en couple à temps partiel.

Dans la seconde logique, le temps partiel féminin n'est pas désiré et il procure un revenu important pour des ménages en situation plus difficile. Ainsi, le souhait de travailler davantage est fort dans les couples dont le conjoint est jeune (moins de 25 ans), ouvrier (qualifié ou non qualifié), dépourvu de diplôme, perçoit un salaire inférieur à 7 000 francs par mois et occupe un emploi temporaire (CDD ou intérim). Travailler davantage reflète à n'en pas douter le souhait de la conjointe d'accroître les ressources du ménage et de pallier l'insécurité engendrée par la précarité d'emploi du conjoint. Enfin, la conjointe à temps partiel désire également souvent travailler davantage lorsque son conjoint est au chômage. Soit l'absence d'emploi de son conjoint l'a contrainte dans l'immédiat à accepter un emploi à temps partiel faute de mieux. Soit elle avait volontairement opté pour un temps partiel lorsque son conjoint occupait un emploi et, depuis qu'il l'a perdu, elle souhaite travailler davantage sans le pouvoir. De choisi, le temps partiel est devenu contraint. Les difficultés se cumulent donc au sein de ces couples : la vulnérabilité au chômage pour l'un des conjoints, l'impossibilité d'augmenter rapidement son volume de travail pour l'autre.

Les conditions de travail dans le secteur privé : moins favorables pour les salariés à temps partiel que pour ceux à temps complet⁽⁶⁾

Selon qu'ils sont à temps complet ou à temps partiel, les emplois n'offrent pas les mêmes conditions de travail. Degré de régularité des horaires de travail, possibilité de s'absenter de son travail pendant quelques minutes, travail le week-end, travail les jours fériés, mode de fixation des horaires de travail⁽⁷⁾, sur tous ces aspects les salariés à temps partiel contraint sont pénalisés par rapport aux salariés à temps complet, ceux à temps « choisi » étant dans une situation intermédiaire.

Par ailleurs, le salaire brut des salariés à temps partiel (en équivalent temps complet) est inférieur de 26 % en moyenne à celui des salariés à temps complet. De même, les proportions de postes rémunérés au voisinage du SMIC et en deçà de 1,33 SMIC (en équivalent temps complet pour les temps partiel) sont nettement plus élevées chez les temps partiels que

(6) Les résultats détaillés de cette exploitation figurent dans Galtier (1999a).

(7) Ils peuvent être imposés par l'employeur sans possibilité de modification ou, au contraire, modifiables voire choisis par le salarié.

chez les temps complets : elles sont respectivement de 11,3 et 52,6 % chez les temps partiels et de 5,2 et 27,2 % pour les temps complets en 1996 (Colin, 1997 et Le Minez, 1999)⁽⁸⁾. Pratiquement toutes ces différences s'expliquent par des effets de structure : les salariés à temps partiel sont moins qualifiés que ceux à temps complet et travaillent plus souvent dans des secteurs à faible rémunération ou dans des petits établissements.

Enfin, dans le cas où l'emploi à temps partiel est contraint, ces disparités de condition de travail, cumulées avec des rémunérations souvent faibles, prennent un sens très différent selon les perspectives professionnelles associées. Si les personnes à temps partiel qui souhaitent travailler davantage accèdent par la suite à un emploi à temps plein, alors leur faible revenu actuel et leurs contraintes horaires peuvent être en quelque sorte le prix à payer pour obtenir un « ticket d'entrée » dans l'emploi à temps complet. Si, à l'inverse, les salariés à temps partiel contraint obtiennent difficilement un emploi à temps complet ou deviennent souvent chômeurs, le cumul d'un faible revenu, de contraintes horaires présentes et d'absence de perspectives futures pourrait expliquer le désintérêt croissant de ces salariés pour l'emploi à temps partiel. Dans ces conditions, il est essentiel d'analyser les emplois auxquels accèdent les salariés souhaitant travailler davantage.

Les parcours d'emploi à court terme des salariés à temps partiel

La plupart des salariés à temps partiel du secteur privé en 1994 était déjà à temps partiel en 1993 (tableau 11). C'est le cas de 63 % de ceux qui souhaitent travailler davantage et de 80 % des salariés qui ne le souhaitent pas. Les autres, ceux qui n'étaient pas à temps partiel en 1993, proviennent d'origines différentes selon la durée de leur temps partiel en 1994 et selon son caractère contraint ou choisi. Parmi les salariés qui ne désirent pas un temps de travail plus long, ceux à temps partiel long sont massivement issus du temps complet alors que ceux à temps partiel court étaient souvent inactifs. Quant aux salariés à temps partiel contraint, plus leur durée du travail est réduite, plus ils proviennent du chômage.

Deux ans plus tard, en 1996, presque la moitié des salariés à temps partiel très court et contraint en 1994 est toujours dans la même situation de temps partiel contraint, alors qu'une part non négligeable (plus de 40 %) des temps partiels longs et contraints en 1994 a accédé à un emploi à temps complet (tableau 12). Au sein des salariés qui ne souhaitent pas travailler davantage, les trajectoires sont beaucoup plus homogènes : quel que soit le volume horaire, la majorité ne désire toujours pas une durée de travail plus longue en 1996.

(8) Pour l'étude de Colin (1997) le champ est celui des salariés du secteur privé, hors apprentis et stagiaires (année 1994), pour celle de Le Minez (1999), le champ est le même, restreint aux salariés de 18 à 65 ans (année 1996).

11. Situation d'emploi en 1993 des salariés entrant dans le temps partiel en 1994^(*)

En %

En 1994 En 1993	Temps partiel								
	≥ 30 heures par semaine			15-29 heures par semaine			< 15 heures par semaine		
	Choisi	Contraint	Total	Choisi	Contraint	Total	Choisi	Contraint	Total
Temps complet	83	57	71	46	33	38	14	9	11
Chômage	8	35	20	14	44	31	18	47	38
Inactivité	9	8	9	40	23	31	68	44	52
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Note : (*) Salariés du secteur privé hors étudiants, stagiaires et titulaires de contrat aidé.

Sources : Enquêtes Emploi 1994, 1995 et 1996 et Enquête complémentaire, INSEE.

12. Situation d'emploi en 1996 des salariés à temps partiel en 1994^(*)

En %

En 1994 En 1996	Temps partiel					
	≥ 30 heures par semaine		15 à 29 heures par semaine		< 15 heures par semaine	
	Choisi	Contraint	Choisi	Contraint	Choisi	Contraint
Temps complet	20	43	11,5	24	2,5	14
Temps partiel contraint	6	23	11	39	17	45
Temps partiel choisi	62	19	56,5	19	53	24
Chômage	3	9	7	10	1,5	10
Inactivité	9	6	14	8	26	7
Total	100	100	100	100	100	100

Note : (*) Salariés du secteur privé hors étudiants, stagiaires et titulaires de contrat aidé.

Sources : Enquêtes Emploi 1994, 1995 et 1996 et Enquête complémentaire, INSEE.

L'accès à l'emploi à temps complet diffère selon les caractéristiques individuelles des salariés à temps partiel contraint. Les hommes, les jeunes et les plus diplômés accèdent plus facilement au temps plein, mais les jeunes sont aussi plus vulnérables au chômage. À l'opposé, les moins diplômés et les personnes d'âge intermédiaire restent plutôt à temps partiel contraint.

Apparaît également chez certains salariés un changement de comportement : alors qu'ils souhaitaient davantage en 1994, ils déclarent ne plus le vouloir en 1996. Selon une analyse logistique (Galtier, 1999c), parmi les différentes dimensions à l'origine de ce type de résignation, l'âge (plus précisément avoir plus de 56 ans) joue un rôle nettement prépondérant. Il est probable que l'horizon proche de la retraite émousse le désir de changer de poste ou d'entreprise pour allonger sa durée de travail, ou dévalorise l'intérêt de passer à temps complet. C'est également un phénomène féminin et sectoriel : lorsqu'ils travaillent dans une entreprise du secteur de la santé et de l'action sociale, les salariés se résignent plus souvent au temps partiel⁽⁹⁾. Cette attitude est peut-être engendrée par la rareté des perspectives de passage à temps complet dans ce secteur, rareté qui décourage les salariés. En outre, toutes choses égales par ailleurs, lorsque le salarié pense qu'il ne peut pas travailler à temps complet dans son entreprise actuelle, il déclare plus souvent ne pas le vouloir. En conséquence, le temps partiel choisi est un concept complexe qui peut refléter aussi bien des situations de résignation qu'un choix personnel des salariés.

Enfin, à caractéristiques individuelles identiques, les salariés à horaires très courts et qui sont restés deux ans à temps partiel (en 1994 et 1995) ont une probabilité plus faible de travailler à temps complet en 1996 que ceux qui ne sont restés qu'un an à temps partiel.

Les inégalités, largement explicables par des différences de formation et de qualification, se cumuleraient donc : les temps partiels les plus courts sont les moins rémunérateurs et offrent le moins de perspectives d'allongement de la durée du travail, alors que les temps partiels plus longs procurent à la fois des revenus plus élevés et des chances plus grandes d'accéder à l'emploi à temps plein.

Différences de conditions de travail et de trajectoires d'emploi, ces éléments ne peuvent manquer d'influer sur les arbitrages que les salariés, en particulier à temps partiel, opèrent entre temps de travail rémunéré et temps de loisir. De fait, le temps de travail qu'ils souhaitent diffère selon leur durée actuelle et selon leurs caractéristiques individuelles.

(9) En revanche, contrairement à ce que l'on aurait pu penser, les effets ne sont pas significatifs dans des secteurs tels que le commerce ou les services aux particuliers.

Les aspirations des salariés concernant le temps partiel⁽¹⁰⁾

Souvent dictée par les besoins de l'entreprise, la durée du travail des individus ne coïncide pas naturellement avec celle qu'ils désirent. Ainsi en 1995, sur les 2 560 000 salariés à temps partiel (des secteurs privé et public), 33 % (850 000 salariés) préféreraient travailler à temps plein avec une variation correspondante de leur salaire (tableau 13). La différence entre la durée hebdomadaire légale et leur durée hebdomadaire habituelle étant en moyenne de 17 heures 15 (16 heures 30 pour les salariés de l'État ou des collectivités locales, 18 heures 15 pour les autres), et 5 % (130 000) souhaiteraient un temps partiel plus long, de 27 heures 30⁽¹¹⁾ hebdomadaires en moyenne. En revanche, 3 % (80 000) désireraient travailler moins, afin de réduire leur temps partiel à 19 heures par semaine en moyenne (19 heures 30 pour les salariés de l'État, 18 heures 30 pour ceux du privé).

Ce décalage entre durées actuelles et souhaitées existe également parmi les salariés à temps complet : 15 % d'entre eux, soit 2 150 000 personnes, préféreraient travailler à temps partiel avec une réduction en conséquence de leur salaire. Ils souhaiteraient un temps partiel long, en moyenne 28 heures 45 par semaine (27 heures 45 dans le secteur public, 29 heures 15 dans le privé).

Qu'elles soient à temps partiel ou complet, qu'elles souhaitent réduire ou allonger leur temps de travail, les femmes aspirent systématiquement à un horaire plus court que les hommes.

Entre ceux qui veulent travailler plus et ceux qui veulent travailler moins ou pas davantage, les profils sont très différents. D'un côté, les salariés à temps partiel qui aspirent au temps plein sont pour une part non négligeable des hommes (22 % contre moins de 14 % parmi l'ensemble des salariés à temps partiel), plutôt jeunes (21 %), sans enfant (pour 88 % d'entre eux), non qualifiés (42 % n'ont aucun diplôme), récemment embauchés (44 % depuis moins d'un an), faiblement rémunérés (un tiers perçoit moins de 2 500 francs par mois et se situe ainsi dans le premier quartile de la distribution salariale des salariés à temps partiel) et ils occupent un emploi temporaire (un quart est en stage ou en contrat aidé)⁽¹²⁾. Les salariés qui désirent un temps partiel plus long présentent des caractéristiques proches de la sous-population précédente, mais atténuées : moins de jeunes (6 %), moins de stagiaires et de titulaires de contrats aidés (12 %), moins de récentes recrues (27 %). Il existe néanmoins une différence : cette catégorie est massivement féminine (97 % de femmes), davantage encore dans le secteur public que privé.

(10) Les résultats détaillés de cette exploitation figurent dans Fermanian, Galtier et Lagarde (1999).

(11) Il n'y a pas de différence entre les salariés du public et ceux du privé.

(12) Les salariés du secteur privé sont un peu plus jeunes, un peu moins diplômés et gagnent un peu moins que les salariés de l'État.

De l'autre côté, les personnes à temps complet qui souhaitent travailler à temps partiel sont majoritairement des femmes (64 %)⁽¹³⁾, particulièrement lorsqu'elles ont au moins un enfant de moins de trois ans. Seules les jeunes femmes à temps complet (moins de 25 ans) sont plus réticentes à cette idée alors que les hommes aspirent de plus en plus au temps partiel à mesure que leur âge augmente. Enfin, plus le salarié ou son conjoint perçoit un salaire faible, plus il est hostile au temps partiel (voir encadré 2).

Les salariés à temps partiel qui préféreraient travailler moins ont des caractéristiques proches, mais accentuées. Ce sont à 95 % des femmes, et 40 % ont des enfants de moins de 6 ans (contre 21 % seulement parmi les salariés à temps complet qui aspirent à un temps partiel).

13. Les aspirations des salariés en termes de durée du travail en 1995

Ceux qui veulent travailler davantage		Ceux qui veulent travailler moins	
Temps partiel → temps complet	Temps partiel → temps partiel plus long	Temps complet → temps partiel	Temps partiel → temps partiel plus court
<p>850 000 salariés</p> <ul style="list-style-type: none"> • des jeunes • des personnes sans enfant • des non diplômés • des personnes embauchées depuis moins d'un an • des salariés précaires (stage ou contrat aidé) • relativement souvent des hommes 	<p>130 000 salariés</p> <p>Mêmes caractéristiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • mais atténuées • et quasiment • des femmes seulement (97 %) 	<p>2 150 000 salariés</p> <ul style="list-style-type: none"> • des femmes • avec un enfant de moins de 3 ans • des hommes âgés • des conjoints d'agriculteurs, artisans, chefs d'entreprises et salariés de professions libérales 	<p>80 000 salariés</p> <p>Mêmes caractéristiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • mais davantage de femmes • avec plus souvent des enfants de moins de 6 ans

Source : Enquête complémentaire à l'Enquête Emploi 1995, INSEE.

Le temps partiel n'est qu'une modalité de réduction de sa durée de travail. Une autre consiste en une réduction collective de l'horaire de travail de l'ensemble du personnel d'un établissement. Même si les implications financières sont identiques lorsqu'il n'y a pas de compensation sala-

(13) La part des hommes est plus importante dans le secteur privé : parmi les salariés dans ce secteur à temps complet et qui souhaitent travailler à temps partiel, 37 % sont des hommes contre 30 % dans le secteur public.

riale⁽¹⁴⁾, les conséquences juridiques de ces deux dispositifs sont très différentes. Le travail à temps partiel est un contrat individuel qui confère au salarié un pouvoir de négociation souvent plus faible que dans le cas d'une réduction collective. Dès lors, il n'est pas surprenant que les salariés ne soient pas indifférents à la forme que revêt la baisse du temps de travail. En 1995, alors que 2 150 000, soit 15 % des salariés à temps complet, préféraient travailler à temps partiel, 9,5 % acceptaient également une réduction collective du temps de travail avec une baisse correspondante de leur salaire, en revanche 5,5 % ne l'acceptaient pas (tableau 14). Symétriquement, 3,2 millions, soit 23 % des salariés à temps complet, étaient favorables à une réduction collective du temps travail avec une baisse correspondante de leur salaire mensuel. Parmi eux, moins de la moitié, soit 1 350 000 était également disposée à travailler à temps partiel, avec une préférence marquée pour la formule de 30 heures par semaine. À l'inverse, 1 850 000, soit 13,5 % de l'ensemble des salariés à temps complet, étaient prêts à accepter une baisse collective du temps de travail mais pas à travailler à temps partiel.

14. Réduction collective et individuelle du temps de travail en 1995

Le salarié à temps complet...	... préférerait travailler à temps partiel	... ne préférerait pas travailler à temps partiel	Total
... accepterait une baisse collective du temps de travail avec baisse correspondante de salaire	1 350 000 (9,5 %)	1 850 000 (13,5 %)	3 200 000 (23 %)
... n'accepterait pas une baisse collective du temps de travail avec baisse correspondante de salaire	800 000 (5,5 %)	10 000 000 (71,5 %)	10 800 000 (77 %)
Total	2 150 000 (15 %)	11 850 000 (85 %)	14 000 000 (100 %)

Source : Enquête complémentaire à l'Enquête Emploi 1995, INSEE.

Parmi les 23 % des salariés à temps complet favorables à une réduction collective du temps de travail sans compensation, la majorité des hommes (71 %) ne voudrait pas travailler à temps partiel, contre 43 % des femmes. La population des salariés à temps complet favorables à la réduction collective du temps de travail et au temps partiel ressemble à celle des travailleurs à temps partiel choisi : des femmes plutôt employées, entre 25 et 39 ans, avec de jeunes enfants.

(14) À l'exception de la rémunération des heures complémentaires et supplémentaires.

2. Les aspirations des salariés concernant la durée de travail

Décalages entre durée de travail actuelle (habituelle) et durée souhaitée

	Hommes	Femmes	Total
<i>Salariés à temps partiel souhaitant travailler à temps complet⁽¹⁾</i>			
Durée habituelle			
• Moyenne	22 heures 40	21 heures 12	21 heures 30
• Q1	20 heures	20 heures	20 heures
• Médiane	20 heures	20 heures	20 heures
• Q3	25 heures	25 heures	25 heures
Écart durée souhaitée/durée habituelle ⁽²⁾			
• Moyenne	16 heures 20	17 heures 50	17 heures 30
• Q1	14 heures	14 heures	14 heures
• Médiane	19 heures	19 heures	14 heures
• Q3	19 heures	19 heures	19 heures
<i>Salariés à temps partiel souhaitant un autre temps partiel plus long⁽³⁾</i>			
Durée habituelle			
• Moyenne	17 heures 30	17 heures 15	17 heures 15
• Q1	15 heures 30	12 heures	12 heures
• Médiane	20 heures	20 heures	20 heures
• Q3	20 heures	20 heures	20 heures
Durée souhaitée			
• Moyenne	29 heures 40	27 heures 20	27 heures 25
• Q1	29 heures	22 heures	24 heures
• Médiane	30 heures	30 heures	30 heures
• Q3	30 heures	30 heures	30 heures
Écart durée souhaitée/durée habituelle			
• Moyenne	12 heures 10	10 heures	10 heures 10
• Q1	9 heures	6 heures	6 heures
• Médiane	12 heures	10 heures	10 heures
• Q3	15 heures	13 heures	14 heures

Notes : Q1 : premier quartile ; Q3 : troisième quartile ; (1) Salariés qui se déclarent à temps partiel, qui déclarent une durée habituelle, et qui déclarent préférer un emploi à temps plein (avec une modification correspondante de leur salaire) ; (2) Écart = (39 heures – durée habituelle). La ligne « Moyenne » est la moyenne de l'écart ainsi calculé ; (3) Salariés qui se déclarent à temps partiel, qui déclarent une durée habituelle, et qui déclarent préférer une autre durée de travail à temps partiel (avec une modification correspondante de leur salaire), avec durée souhaitée > durée

	Hommes	Femmes	Total
<i>Salariés à temps partiel souhaitant un autre temps partiel plus court⁽⁴⁾</i>			
Durée habituelle			
• Moyenne	26 heures 30	26 heures 10	26 heures 10
• Q1	20 heures	20 heures	20 heures
• Médiane	22 heures	28 heures	28 heures
• Q3	32 heures	32 heures	32 heures
Durée souhaitée			
• Moyenne	18 heures 30	19 heures	18 heures 55
• Q1	8 heures	15 heures	15 heures
• Médiane	18 heures 30	20 heures	20 heures
• Q3	27 heures 30	24 heures	24 heures
Écart durée souhaitée/durée habituelle			
• Moyenne	10 heures 20	8 heures 30	8 heures 45
• Q1	6 heures	5 heures	5 heures
• Médiane	8 heures 30	5 heures	8 heures
• Q3	13 heures	12 heures	12 heures
<i>Salariés à temps complet souhaitant travailler à temps partiel⁽⁵⁾</i>			
Durée habituelle			
• Moyenne	41 heures	39 heures	39 heures 40
• Q1	39 heures	39 heures	39 heures
• Médiane	39 heures	39 heures	39 heures
• Q3	42 heures	39 heures	40 heures
Durée souhaitée			
• Moyenne	30 heures	28 heures	28 heures 45
• Q1	30 heures	24 heures	25 heures
• Médiane	30 heures	30 heures	30 heures
• Q3	35 heures	32 heures	32 heures
Écart durée souhaitée/durée habituelle			
• Moyenne	10 heures 45	11 heures	10 heures 55
• Q1	6 heures	7 heures	7 heures
• Médiane	9 heures	9 heures	9 heures
• Q3	15 heures	15 heures	15 heures

habituelle ; (4) Salariés qui se déclarent à temps partiel, qui déclarent une durée habituelle, et qui déclarent préférer une autre durée de travail à temps partiel (avec une modification correspondante de leur salaire), avec durée souhaitée < durée habituelle ; (5) Salariés qui se déclarent à temps complet, qui déclarent une durée habituelle, et qui déclarent préférer travailler à temps partiel (avec une modification correspondante de leur salaire).

Source : Enquête complémentaire à l'Enquête Emploi 1995.

Plus précisément, pour les hommes, les ouvriers sont nettement plus hostiles au temps partiel que les autres catégories professionnelles, alors que pour les femmes, ce sont les cadres et les ouvrières qui y sont les plus opposées. Les jeunes de moins de 25 ans sont également les plus réticents à l'égard du temps partiel : non seulement ils sont rarement favorables à une réduction collective du temps de travail non compensée (moins de 10 %), mais même parmi ceux qui y sont favorables, 70 % ne voudraient pas passer à temps partiel. À l'inverse, les salariés à temps complet de 25 à 39 ans et les plus de 50 ans sont plus favorables au temps partiel. Ils présentent les caractéristiques typiques des salariés à temps partiel. En particulier, les femmes de 30 à 39 ans sont particulièrement intéressées par ce régime horaire du fait de la présence de jeunes enfants. Le profil par âge est, là encore, différencié selon le sexe : pour les hommes, le pourcentage d'hostilité au temps partiel parmi les opinions favorables à une baisse collective du temps de travail sans compensation salariale décroît avec l'âge, alors que pour les femmes le pourcentage d'opinions défavorables au temps partiel est minimal à 30-39 ans. La vie en couple diminue la proportion d'opinions défavorables au temps partiel parmi les partisans d'une baisse collective du temps de travail, surtout pour les femmes. De même, la présence de jeunes enfants (de moins de 6 ans) réduit fortement la réticence au temps partiel pour les femmes, mais pas pour les hommes.

Références bibliographiques

- Audric S. et G. Forgeot (1998) : *Les conséquences du développement du travail à temps partiel*, Séminaire Politiques Sociales et Comportements d'Activité, 8 juin.
- Audric S. et G. Forgeot (1999) : « Le développement du travail à temps partiel », *Données Sociales*, INSEE.
- Bacache M., R. Paserot et S. Peltan (1997) : « Le chômage dans la carrière professionnelle, analyse économique d'un stigmat », *Problèmes Économiques*, n° 2509, 20 février, pp. 12-17.
- Bisault L., C. Bloch-London, S. Lagarde et V. Le Corre (1996) : « Le développement du travail à temps partiel », *Données Sociales*, INSEE, pp. 225-233.
- Boisard P. et P. Charpentier (1995) : « Étude relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans certains secteurs », *Les Cahiers du GIP-MI*, septembre.

- Boisard P. et P. Charpentier (1996) : « Pratiques d'annualisation du temps de travail », *4 pages du CEE*, n° 18, novembre-décembre.
- Boisard P., P. Charpentier et B. Galtier (1998) : « Les pratiques de recours au temps partiel annualisé », *Les Cahiers du GIP-MI*.
- Brunet F. (1998) : « Pourquoi la France a -t-elle des raisons de force de travail à temps partiel différentes des autres pays dans l'Enquête européenne Forces de travail », *Note INSEE*, n° 454/F232/FB.
- Cahuzac E., M-L. Morin et S. Sublet (1996) : « Les accords d'entreprise sur le temps partiel de 1992 à 1995 : trois logiques d'utilisation », *Premières Synthèses*, n° 47-2, novembre.
- Charpentier P. et B. Galtier (1996) : *Les modes de recours à la préretraite progressive et l'impact de ce dispositif en matière d'organisation du travail et de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences*, Rapport à la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Rhône-Alpes.
- Colin C. (1997) : « Les salariés à temps partiel : combien gagnent-ils ? », *INSEE Première*, n° 549, octobre.
- Commission Européenne (1995) : « Performance of the European Union Labour Market », *Reports and Studies*, n° 3, European Economy.
- CSERC (1998) : *Durées du travail et emplois*, La Documentation Française, 163 p.
- Favennec-Hery F. (1994) : « Le travail à temps partiel », *Droit Social*, février, pp. 165-175.
- Favennec-Hery F. (1998) : « Les 35 heures et le travail à temps partiel », *Droit Social*, avril, pp. 382-387.
- Fermanian J.D., B. Galtier et S. Lagarde (1999) : « Réduction collective du temps de travail, temps partiel : que souhaitent les salariés ? », *Économie et Statistique*, n° 321-322.
- Forgeot G. et F. Lenglard (1997) : « Développement du temps partiel et comportements d'activité », *Note de Conjoncture*, INSEE, pp. 20-27.
- Galtier B. (1998), « Salariés du secteur privé à temps partiel : multiplicité des situations », *4 pages du CEE*, n° 27.
- Galtier B. (1999a) : « Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois 'faute de mieux' », *Économie et Statistique*, n° 321-322.
- Galtier B. (1999b) : « Les caractéristiques familiales des salariés à temps partiel dans le secteur privé », *INSEE Première*, n° 626, janvier.
- Galtier B. (1999c) : « Le temps partiel est-il une passerelle vers le temps plein ? », *Économie et Statistique*, n° 321-322.

Le Minez S. (1999) : «Faibles rémunérations et durée du travail en 1996», *INSEE Première*, n° 640.

Liaisons sociales (1998) : « Abattement de cotisations lié au travail à temps partiel. Loi quinquennale », *Liaisons Sociales*, supplément au n° 11 668.

Maruani M. et F. Michon (1998) : « Les normes de la dérégulation : questions sur le travail à temps partiel », *Économies et Sociétés*, Économie du Travail, Série AB, n° 20, pp. 125-164.

OCDE (1999) : *Perspectives de l'emploi*, juin.

Annexe C

Analyse des déterminants microéconomiques du travail à temps partiel

Gilles Mourre

Direction de la Prévision

La diffusion du travail à temps partiel s'observe dans quasiment tous les pays de l'OCDE au cours des vingt dernières années. En France, la proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total a été multipliée par 2,5, passant de 5,9 % en 1973 à 17,1 % en 1998. À la suite de la mise en place d'incitations financières, le recours au temps partiel s'est d'ailleurs nettement accéléré en France depuis 1992, contribuant fortement à l'enrichissement de la croissance en emploi sur la période récente.

Cette annexe présente d'un point de vue théorique les principaux déterminants microéconomiques du recours au temps partiel, tant du côté de l'offre de travail émanant des ménages (première partie), que de celui de la demande de travail de la part des entreprises (deuxième partie)⁽¹⁾. Certains de ces facteurs n'exercent pas d'influences univoques sur le développement du temps partiel. Seules des études empiriques approfondies permettraient de lever ces indéterminations théoriques. Des éclairages empiriques partiels⁽²⁾ sont cependant apportés dans l'annexe. La troisième partie évoque brièvement les différences entre les deux modalités de partage du temps de travail, le temps partiel et la réduction collective du temps de travail.

(1) Les deux modèles proposés en encadré, qui formalisent l'offre de travail, permettent d'éclairer les raisons du choix de durées de travail courtes mais ne se fondent pas sur une distinction explicite entre le temps partiel, le temps plein et l'inactivité. On peut cependant en déduire que plus la durée de travail souhaitée est faible, plus la probabilité est forte que l'offre de travail ainsi formalisée soit une offre de travail à temps partiel

(2) Issus principalement des deux études de Bénédicte Galtier (1999) : « Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois 'faute de mieux' » et « Le temps partiel est-il une passerelle vers le temps plein ? », *Économie et Statistique*, n° 321-322.

Du côté de l'offre de travail, le choix des ménages

L'analyse qui suit se limite à examiner les déterminants d'une offre de travail de durée courte. Le temps partiel multiple ou le temps partagé, qui mériteraient sans doute un examen spécifique, ont été exclus du champ de l'analyse.

L'offre de travail à temps partiel telle qu'on l'observe de sa confrontation avec la demande de travail des entreprises, recouvre deux réalités principales. D'une part, il peut s'agir d'une offre de travail résultant d'un choix volontaire. D'autre part, il peut s'agir d'une solution par défaut lorsqu'une offre de travail à temps complet ou à temps partiel plus long n'a pas été satisfaite. En effet, selon l'Enquête Emploi de mars 1998, 42 % des salariés à temps partiel déclarent souhaiter travailler davantage, avec un temps partiel plus long ou bien à temps complet.

Les déterminants du choix d'un travail à temps partiel plutôt qu'à temps plein (temps partiel volontaire)

Analyse au niveau de l'individu : le temps partiel procède de l'arbitrage consommation/loisir

Les termes de cet arbitrage dépendent du revenu, tant horaire que mensuel.

L'arbitrage consommation/loisir peut être influencé par une *variation du salaire horaire*⁽³⁾. Deux effets traditionnels doivent être distingués. D'une part, *l'effet de substitution* : une hausse du salaire horaire accroît le coût d'opportunité du loisir et l'individu préférera à ce titre travailler davantage. D'autre part, *l'effet de revenu* qui joue en sens inverse : une hausse de salaire horaire accroît le revenu global de l'individu ; si ce dernier aspire à un certain niveau de revenu, il pourra l'atteindre en travaillant moins⁽⁴⁾.

(3) Cf. encadré 1, où est développé un modèle simple d'arbitrage consommation/loisir.

(4) Les résultats d'une exploitation de l'Enquête Emploi complémentaire de 1995 pourraient être interprétés comme le signe d'une prééminence de l'effet de substitution pour les salariés à temps complet (cf. M-P. Baesa (1996) : « Réduction du temps de travail, quels arbitrages pour les salariés ? », *INSEE Première*, octobre). Lorsque l'on interroge les salariés à temps complet sur les contreparties à une éventuelle réorganisation de leurs horaires de travail (par exemple travailler le samedi), ils répondent majoritairement en faveur d'un salaire plus élevé à durée du travail constante plutôt qu'en faveur d'une réduction de leur durée du travail à salaire maintenu. En d'autres termes, lorsque l'on leur propose une augmentation de salaire horaire (en compensation d'un réaménagement du temps de travail), ils indiquent ne pas souhaiter travailler moins. Un tel résultat reste cependant contingent au contexte particulier d'une réorganisation du temps de travail.

1. Un modèle simple d'arbitrage consommation/loisir

On suppose que chaque agent a une fonction d'utilité $V(w, T)$. Elle croît avec le salaire hebdomadaire w , qui détermine la consommation de l'agent, mais décroît avec la durée hebdomadaire du travail T . Cette influence négative de T reflète l'utilité du temps libre $(1 - T)$, T étant normalisé à l'unité, ainsi que la pénibilité de l'effort.

À titre de simplification, la fonction d'utilité retenue est CES. Les paramètres σ et a représentent respectivement l'élasticité de substitution entre consommation et loisir et le poids relatif que l'agent attache à la consommation.

$$V(w, T) = \left[aw^{1-1/\sigma} + (1-a)(1-T)^{1-1/\sigma} \right]^{\sigma/(\sigma-1)}$$

$$\sigma > 0 \quad \text{et} \quad 0 < a < 1$$

Supposant que l'individu peut choisir librement sa durée de travail, il maximise son utilité à salaire horaire donné w_o ($w = w_o, T$) :

$$\max_T V(w_o^T, T)$$

La condition du premier ordre est que le taux de substitution entre consommation et loisir soit égal au salaire horaire :

$$-\frac{V_T}{V_w} = w_o$$

On obtient alors le niveau optimal de temps travaillé T^* :

$$\frac{T^*}{1-T^*} = \left(\frac{a}{1-a} \right)^{\sigma} w_o^{\sigma-1} \quad \text{soit} \quad T^* = 1 - \frac{1}{1 + \left(\frac{a}{1-a} \right)^{\sigma} w_o^{\sigma-1}}$$

Plus a est proche de 1, plus T^* est élevé.

En revanche, l'effet du salaire réel sur la durée du travail souhaitée T^* est indéterminé et dépend de la valeur de l'élasticité de substitution σ :

- si l'élasticité de substitution σ est supérieure à l'unité, une augmentation du salaire horaire incite l'agent à travailler plus : l'effet de substitution l'emporte ;
- si en revanche σ est inférieure à 1, la durée du travail diminue avec la progression du salaire horaire : l'effet de revenu prédomine ;
- dans le cas où σ vaut 1, la durée du travail devient indépendante du salaire.

En outre, l'utilité relative de la consommation par rapport au loisir devrait être moins forte lorsque le salarié perçoit des *revenus mensuels* élevés⁽⁵⁾. L'offre de travail à temps partiel volontaire devient plus rare au niveau des bas revenus. C'est le cas des individus seuls percevant un salaire mensuel faible. De plus, les personnes appartenant à un ménage ne disposant que d'un seul salaire aspirent à travailler davantage. C'est le cas de 70 % des personnes à la tête d'une famille monoparentale. Plus généralement, 50 % des salariés du secteur marchand à temps partiel percevant un SMIC mensuel ou moins, souhaitent travailler davantage (à temps plein ou à temps partiel plus long). Cette proportion passe respectivement à 30 %, à 20 % et 10 %, lorsque l'on considère les salariés dont la rémunération mensuelle est comprise entre 1 et 1,3 SMIC, 1,3 et 1,8 SMIC, et supérieure à 1,8 SMIC⁽⁶⁾.

D'autres variables peuvent également affecter l'arbitrage consommation/loisir, comme le caractère routinier ou pénible du travail, mais aussi le niveau de formation de l'individu. Plus son investissement en capital humain est important, plus il est incité à travailler pour le rentabiliser.

L'analyse au niveau d'un couple : prendre en compte les décisions internes au couple

L'arbitrage consommation/loisir au niveau d'un individu peut être influencé par les arrangements internes au couple. Ces derniers concernent surtout la garde des enfants. Ainsi, l'offre de travail à temps partiel qui en découle peut correspondre davantage à une offre de plage de temps spécifique (excluant par exemple le mercredi et les horaires tardifs, consacrés aux enfants) qu'à une offre de travail à durée réduite.

La norme sociale attribuant à la femme un rôle tout particulier dans la sphère familiale reste encore très présente. Mais, en même temps, l'insertion des femmes sur le marché du travail n'a cessé de se développer depuis une quarantaine d'années. Le recours au temps partiel est donc apparu pour les femmes comme le moyen de concilier vie familiale et vie professionnelle. Au sein des couples où une personne travaille à temps partiel, il s'agit de la femme neuf fois sur dix.

Plusieurs facteurs favorisent le choix du conjoint à travailler à temps partiel :

- le nombre et l'âge des enfants. Les personnes à temps complet qui souhaitent travailler à temps partiel sont en majorité des femmes (64 %), particulièrement lorsqu'elles ont au moins un enfant de moins de trois ans.

(5) Un tel raisonnement doit être toutefois tempéré par le fait qu'un salaire élevé peut renvoyer à une carrière avancée et à des responsabilités grandes, qui rendent moins acceptable un passage au temps partiel.

(6) INSEE, Enquête Emploi, mars 1998, calcul de la Direction de la Prévision.

En outre 95 % des salariés à temps partiel qui préféreraient travailler moins sont des femmes, et la moitié d'entre elles a au moins un enfant de moins de 6 ans. En revanche, les femmes de moins de 25 ans sont plus hostiles au temps partiel ;

- l'importance des coûts fixes liés à l'emploi. Il s'agit surtout des frais de garde d'enfants qui peuvent être élevés, surtout si la garde est assurée par une aide à domicile. Les coûts de transports (financiers et en termes de durée) peuvent également intervenir non pas tant dans le choix de travailler à temps partiel ou à temps plein que dans celui de travailler ou rester inactif ;

- la stabilité du statut de travail de l'autre conjoint (CDI, fonctionnaire, faible perspective de licenciement...). À l'inverse, l'insécurité engendrée par la précarité de l'emploi du conjoint peut inviter la personne à se porter sur le marché du travail et si possible à travailler à temps plein ;

- les revenus globaux du couple⁽⁷⁾. Plus les revenus du conjoint sont élevés, moins le salaire de l'individu devient attractif par rapport au temps libre⁽⁸⁾. Lorsque le conjoint occupe un emploi à temps plein, dans les deux tiers des cas l'autre conjoint, s'il est à temps partiel, ne souhaite pas allonger sa durée de travail. En général, le salarié à temps partiel ne souhaite pas travailler davantage lorsque son conjoint perçoit un salaire mensuel supérieur à 11 000 francs. En effet, la part du temps partiel contraint diminue de 52 à 24 % lorsque le salaire mensuel du conjoint passe de moins de 7 000 francs à plus de 11 000 francs⁽⁹⁾. Le niveau élevé de revenu du couple permet plus facilement à l'un des conjoints de choisir un régime horaire conciliant activité professionnelle et vie familiale⁽¹⁰⁾.

On peut trouver d'autres motifs au choix du temps partiel, comme la durée de travail du conjoint. Les jeunes couples sans enfant désirent souvent faire correspondre leurs horaires pour augmenter le temps passé ensemble. Si l'un des conjoints est déjà à temps partiel, l'autre peut être incité à passer à temps partiel, malgré la perte de revenu, qui est d'autant plus supportable que le couple n'a pas d'enfant à charge.

(7) Cf. encadré 2, où est développé un modèle simple d'arbitrage consommation/loisir au sein du couple.

(8) L'offre de travail de l'un des conjoints dépend également de son propre niveau de formation : plus son investissement en capital humain est important, plus il souhaitera le rentabiliser en travaillant. Or les couples tendent à se former entre personnes dont les caractéristiques socio-démographiques sont proches (niveau de diplôme, origine sociale, catégorie socioprofessionnelle...). Compte tenu de ce phénomène d'endogamie, ces deux effets jouent en sens inverse, lorsque les deux conjoints sont diplômés : l'offre de travail de chacun est accrue par son capital humain mais réduite par le niveau de salaire de son conjoint.

(9) Les chiffres sont calculés à partir de l'enquête complémentaire à l'Enquête Emploi de l'INSEE réalisée en 1995 (cf. B. Galtier, *op. cit.*)

(10) Quatre femmes sur dix à temps partiel choisi et dont le salaire mensuel du conjoint dépasse 11 000 francs ne travaillent jamais le mercredi. Cette proportion est en revanche inférieure à un tiers pour l'ensemble des femmes à temps partiel vivant en couple.

2. Un modèle simple d'arbitrage consommation/loisir au sein d'un couple

On considère un ménage composé, entre autres, de deux adultes : l'un travaille à temps plein et reçoit un revenu R , l'autre est susceptible d'exercer une activité salariée d'une durée T pour un salaire horaire w_o . Si ce dernier ne travaille pas ($T = 0$), le temps disponible du ménage est égal à T_o . Par ailleurs, on considère dans le modèle la situation professionnelle du premier conjoint comme donnée.

Les préférences du ménage dépendent de la consommation et du temps que les adultes peuvent consacrer aux activités non professionnelles (temps de loisirs). On note C le volume de consommation du ménage et L le temps de loisirs : $L = T_o - T$. Les préférences du ménage sont représentées par une fonction d'utilité équivalente à une fonction Cobb-Douglas :

$U(C, L) = \alpha \log L + (1 - \alpha) \log C$ avec $0 < \alpha < 1$, qui mesure la préférence pour les loisirs par rapport à la consommation.

Le ménage est par ailleurs soumis à la contrainte budgétaire :

$$C \leq w_o(T_o - L) + R$$

Le ménage cherche à maximiser sa fonction d'utilité, compte tenu de sa contrainte budgétaire. Ce comportement permet de déduire la quantité optimale de loisirs et, en conséquence, l'offre de travail du ménage T^* :

$$\max_L U(w_o(T_o - L) + R, L)$$

$$L^* = \alpha \left(T_o + \frac{R}{w_o} \right)$$

$$T^* = T_o - L^* = (1 - \alpha) T_o - \alpha \frac{R}{w_o}$$

Le second membre du ménage travaille alors à temps partiel, si et seulement si $T^* < T'$ où T' est la durée légale du travail.

La probabilité de travailler à temps partiel augmente donc lorsque :

- R est élevé (le conjoint a des revenus élevés) ;
- w_o est faible (le salaire horaire proposé est faible) ;
- T_o est faible (le temps disponible susceptible d'être consacré aux loisirs est faible, par exemple en présence d'enfants) ;
- α est élevé (le ménage accorde plus d'importance au temps libre).

Le passage à temps partiel peut s'intégrer dans une logique de vieillissement actif

Le passage à temps partiel volontaire peut s'inscrire dans le cadre d'un système de retrait progressif d'activité. 80 % des hommes à temps partiel de plus de 56 ans ne désirent pas travailler davantage. La plupart de ces salariés (53 256 personnes en 1996) bénéficie d'une préretraite progressive ouverte aux salariés de 55 ans et plus.

Un tel système peut présenter en effet de multiples intérêts pour le salarié. Il supprime l'interruption brutale que représente l'âge de la retraite et permet de ménager une transition entre une fin de carrière au rythme souvent soutenu, et l'arrêt total d'activité qui peut faire naître un sentiment d'inutilité sociale. De plus, le dispositif actuel de la préretraite progressive offre des conditions de salaires avantageuses grâce à une compensation partielle financée par l'État (mi-temps payé 80 %).

Les législations sociales peuvent peser sur l'offre de travail à temps partiel

La législation peut influencer sur la décision de travailler ou non à temps partiel.

- Elle peut être à l'origine de trappes à inactivité. Il y a « trappes à inactivité » lorsque le passage du chômage à l'emploi se traduit par une augmentation très faible, voire négative, du revenu disponible. En France, le système de prélèvements et de transferts peut décourager le retour à l'emploi, tout particulièrement à temps partiel⁽¹¹⁾. De nombreux bénéficiaires de minima sociaux n'ont pas un intérêt financier à trouver un emploi à temps partiel. De nombreux travaux, depuis les travaux préparatoires au rapport Ducamin, ont confirmé que la prise d'un emploi à temps partiel pour un bénéficiaire du RMI et plus encore pour l'API (Allocation parent isolé) n'apportait, au mieux, qu'un surcroît de revenus très faible. Or, pour ces personnes, l'obtention d'un emploi à temps partiel peut être la première étape de la réinsertion sur le marché du travail. Les mécanismes d'intéressement pour les bénéficiaires de minima sociaux qui reprennent une activité, adoptés dans le cadre de la loi contre l'exclusion, visent à réduire ces trappes d'inactivité et favorisent de fait le retour à un emploi à temps partiel.

(11) Par exemple, depuis juillet 1994, le bénéfice de l'Allocation parentale d'éducation (APE) a été étendu aux familles de deux enfants dont le plus jeune a moins de 3 ans. En octroyant un revenu de remplacement, l'instauration d'une prestation familiale de type APE peut inciter les parents d'enfants en bas âge à se retirer du marché du travail, surtout lorsque leur niveau de rémunération est initialement faible. L'offre de travail à temps partiel a dû en être particulièrement affectée, puisque les emplois à temps partiel, très concentrés dans des professions peu qualifiées du secteur tertiaire, sont souvent peu rémunérés. Entre 1994 et 1998, l'extension de l'APE aux mères de jeunes enfants aurait ainsi incité plus de 100 000 d'entre elles, dont on peut supposer qu'une bonne proportion était à temps partiel, à se retirer du marché du travail. À l'inverse, l'offre de travail à temps partiel est encouragée par la possibilité de bénéficier de l'APE à taux réduit pour les salariés passant à temps partiel, mais cette formule est relativement peu répandue puisqu'elle ne concerne que 20 % des bénéficiaires de l'APE.

- En outre, la fiscalité, en modifiant le revenu global du couple via le quotient familial, peut influencer sur l'arbitrage revenu d'activité/loisir. Mais les effets de la fiscalité sur le temps partiel sont complexes et mériteraient une étude approfondie.

- Le travail à temps partiel donne lieu, dans les conditions juridiques de droit commun, au paiement des cotisations sociales au prorata du temps de travail effectué. Le passage du temps plein au temps partiel obère donc la constitution des droits à la retraite et peut donc s'en trouver dissuadé. Toutefois, la loi quinquennale pour l'emploi du 20 décembre 1993 a institué un dispositif permettant de maintenir, à hauteur d'un salaire à temps plein, la base des cotisations d'assurance-vieillesse des salariés qui acceptent la transformation de leur emploi à temps plein en emploi à temps partiel.

Une demande d'emploi à temps partiel peut être considérée par l'entreprise comme le signe d'une moindre motivation

L'entreprise est souvent dans l'incapacité d'évaluer précisément la productivité du salarié. Dans cette situation d'asymétrie d'information, une demande de travail à temps partiel peut être perçue comme le signe d'une moindre implication dans le travail (analyse de la sélection adverse). Par crainte des répercussions négatives sur sa carrière, le salarié peut alors renoncer à son projet de passer à temps partiel. En outre, socialement, le travail à temps partiel est une pratique beaucoup moins admise dans notre pays pour les hommes que pour les femmes. Par exemple, aux Pays-Bas, 17 % des hommes (67,9 % des femmes) travaillaient à temps partiel en 1997, contre 5,5 % (30,9 %) seulement en France.

Ceci pourrait contribuer à expliquer l'existence du temps complet contraint, qui correspond à une offre « masquée » de travail à temps partiel. En effet, 15 % des salariés à temps complet préféreraient travailler à temps partiel, soit 2 140 000 personnes avec une variation correspondante de leur salaire⁽¹²⁾. En outre, 3 % des salariés à temps partiel désiraient travailler moins, afin de réduire leur temps partiel à 19 heures par semaine en moyenne⁽¹³⁾.

Mais, le déséquilibre entre la demande de travail des entreprises et l'offre de travail des salariés s'observe également dans l'autre sens, avec l'existence d'une forte proportion de temps partiel contraint.

(12) Enquête Emploi complémentaire, 1995.

(13) Cf. travaux de B.Galtier cités.

Les déterminants de l'acceptation d'un temps partiel faute de mieux (temps partiel contraint)

*Le temps partiel, faute de mieux, peut constituer
un mode d'insertion dans l'emploi à temps plein*

Faute de mieux, un travail à temps partiel peut être un moyen de s'insérer sur le marché du travail. Pour les jeunes, il peut s'agir d'une opportunité d'acquérir une première expérience professionnelle, nécessaire à une insertion durable sur le marché du travail. En effet, les jeunes en temps partiel sont souvent peu ou pas qualifiés et sont sortis du système scolaire sans aucun diplôme.

Devant les difficultés rencontrées pour s'insérer sur le marché du travail, de nombreux chômeurs peuvent être amenés à accepter un emploi à temps partiel faute de mieux. Un emploi à temps partiel leur laisse en effet du temps pour la recherche d'un emploi plus valorisant (à temps plein) tout en préservant leur capital humain et leur image vis-à-vis d'un futur employeur⁽¹⁴⁾.

Les emplois d'attente à temps partiel sont certes plus précaires mais permettraient un meilleur accès aux emplois souhaités que la recherche au chômage. Ainsi, 24 % des salariés ayant un emploi à temps partiel contraint en 1995 travaillent à temps plein en 1997 et 78 % ont toujours un emploi en 1997.

*La demande d'emploi à temps partiel même de courte durée
hebdomadaire peut être motivée par la nécessité de trouver un
emploi à tout prix, malgré l'absence de perspectives de carrière*

Un travail à temps partiel peut constituer la seule solution pour des personnes en situation difficile, qu'elles soient seules ou en couple. C'est le cas du temps partiel court, souvent subi, et concentré dans les familles les moins aisées. Il correspond à un équilibre contraint où l'offre de travail non qualifié (d'autant moins exigeante que le taux de chômage des non qualifiées est élevé) est rationnée par une demande de travail à temps partiel non qualifié. Les femmes qui travaillent moins de 15 heures par semaine sont dépourvues de qualification et sont très concentrées dans deux professions dévalorisées : agents de nettoyage et femmes de ménage. Ces femmes sont souvent seules ou appartiennent à un couple défavorisé, dont le conjoint gagne moins de 7 000 francs par mois ; elles sortent très généralement du chômage et de l'inactivité. Leurs perspectives de carrière sont quasi nulles et elles souhaiteraient travailler davantage.

(14) En effet, plus la période de chômage s'allonge, plus le retour à l'emploi sera difficile en raison d'effet d'hysteresis. D'une part, le capital humain des demandeurs d'emploi risque de se détériorer et leur faire perdre de plus en plus contact avec le marché du travail. D'autre part, du point de vue du recruteur, un demandeur d'emploi resté longtemps au chômage se verra préférer, toute chose égale par ailleurs, un chômeur de courte durée ou un salarié occupant un emploi précaire qui sera présumé plus dynamique ou plus compétent.

Du côté de la demande de travail à temps partiel, la stratégie des entreprises

Le travail à temps partiel comme mode d'organisation du travail

Le travail à temps partiel comme un instrument de flexibilité

Le travail à temps partiel répond aux besoins d'adaptation des entreprises en fonction des fluctuations de la demande et vise ainsi à faire mieux correspondre les heures travaillées et les heures rémunérées.

Sa diffusion va généralement de pair avec *une flexibilité accrue* dans la gestion du temps de travail. Le travail à temps partiel permet de mieux coller à l'évolution de l'activité, que ce soit au niveau de la journée de travail, de la semaine, voire du mois ou de l'année (cas du temps partiel annualisé). Dans le commerce de détail et plus généralement dans les activités de services, la souplesse ainsi obtenue permet d'améliorer la qualité de l'accueil en ajustant les plages d'ouverture et le nombre d'employés (de caissier(e)s par exemple) en fonction des contraintes horaires des consommateurs. Le travail à temps partiel est également adapté pour des activités spécifiques qui n'exigent qu'une petite quantité de travail dans la semaine – emplois familiaux – ou dans l'année – cas des activités saisonnières.

Métiers où le temps partiel est le plus répandu

En %

	Proportion de femmes	Taux de temps partiel
Femmes de ménage, employés de maison	97	76
Nettoyeurs	70	59
Caissiers	93	51
Assistants maternelles	99	47
Aides familiaux	99	43
Ouvriers de l'élevage	28	41
Professions des arts et spectacles	41	38
Animateurs socioculturels	64	36
Professions salariées de la santé	71	36
Agents de service, ambulanciers	78	35
Hôtesse d'accueil	90	35
Documentalistes, bibliothécaires	84	34
Agents de bureau de la fonction publique	78	34
Vendeurs (alimentation, habillement, luxe)	76	34
Assistants sociaux	94	34
Serveurs de restaurant, employés d'hôtel	61	33

Source : INSEE, Enquête Emploi, mars 1995.

Plutôt que d'employer du personnel à temps complet et utiliser des heures supplémentaires, qui donnent lieu à des majorations ou à des repos compensateurs, les entreprises peuvent, dans le cadre du temps partiel hebdomadaire ou mensuel, disposer d'heures complémentaires au taux de salaire normal (c'est-à-dire sans majoration). Ces dernières ne peuvent cependant dépasser un plafond de 10 % de la durée du travail fixée par le contrat de travail (éventuellement porté au tiers par convention collective de branche étendue). Cette souplesse peu coûteuse des horaires de travail est renforcée lorsque le temps partiel est annualisé. Une telle formule peut être particulièrement efficace dans des branches d'activité, caractérisées par des « pics » et des « creux » conjoncturels, où pourront s'insérer les périodes non travaillées.

Enfin, les délais de prévenance obligatoires sont courts, lorsque l'entreprise décide de modifier les horaires du temps partiel (annualisation) ou de faire faire des heures complémentaires, ce qui est un élément supplémentaire de souplesse.

Le travail à temps partiel comme optimisation de la productivité horaire

La pénibilité du travail est souvent ressentie de façon moins forte sur des courtes durées, ce qui peut accroître la motivation des salariés et réduire l'absentéisme. Pour certains types de métiers jugés pénibles ou répétitifs (ouvriers de l'élevage, ambulanciers, infirmiers, conducteurs de véhicules de transport en commun...), la demande de travail peut se concentrer sur les emplois à temps partiel.

À l'inverse, il est probable qu'un temps de travail trop court conduise à démotiver les salariés. En outre, l'importance des temps morts de mise en train ou des pauses incompressibles contrebalancent les gains de productivité induits par la réduction de la fatigue. Il existerait donc, au moins en théorie, une durée du travail « intermédiaire » pour laquelle l'intensification du travail serait la plus forte. Elle varierait cependant en fonction des secteurs d'activité.

Comme le travail à temps partiel permet de fractionner les durées individuelles, il offre aux entreprises de larges possibilités d'ajustement de l'organisation du travail, permettant d'accroître la productivité du capital par une augmentation de la durée d'utilisation des équipements. Cette analyse est surtout vraie dans l'industrie où l'intensité capitalistique est élevée⁽¹⁵⁾.

(15) Mais le travail à temps partiel est essentiellement concentré dans les services, où l'intensité capitalistique est la plus faible et où les effets sur la productivité des équipements ont par conséquent un intérêt financier plus limité. Dans ces secteurs, la question n'est plus d'ajuster le temps de travail au temps d'utilisation des machines, contrairement à l'industrie où les stocks permettent d'ajuster les quantités produites et demandées. Dans les services, dont les produits ne peuvent souvent pas par nature être stockés, l'aménagement du temps de travail a essentiellement pour objectif de s'adapter au rythme de la demande.

Il reste que de telles réorganisations du travail s'opèrent le plus souvent dans le cadre d'une réduction collective du temps de travail, par le biais du travail posté.

Le travail à temps partiel comme instrument de gestion des emplois

Le travail à temps partiel a été utilisé par les entreprises comme une alternative aux licenciements qui correspondent à une procédure lourde et coûteuse. L'État a accompagné ce mouvement en instaurant par la loi quinquennale pour l'emploi des conventions d'aide au passage à temps partiel. Ce dispositif a pour objectif de faciliter la transformation d'emplois à temps complet en emplois à temps partiel pour une durée maximale de deux ans afin d'éviter les licenciements économiques. En 1998, 4 000 personnes ont bénéficié de ces conventions.

En outre, une enquête sur les conditions d'emploi dans le commerce en France montre comment, dans ce secteur, le travail à temps partiel constitue un filtre. Ainsi se crée une « liste d'attente » de salariés à temps partiel qui demandent à travailler à temps plein. C'est dans ce « vivier » que l'entreprise choisit préférentiellement les salariés qui passent à temps complet. Le passage au temps complet, qui ouvre une perspective de carrière aux salariés, est utilisé alors par l'entreprise comme une gratification visant à motiver le salarié et à augmenter son effort (analyse de l'aléa moral en présence d'asymétrie d'information).

Le travail à temps partiel comme moyen de bénéficier d'allègement du coût du travail

Le passage à temps partiel ouvre droit pour les entreprises à des aides financières spécifiques, sous la forme d'un abattement de 30 % de cotisations patronales de Sécurité sociale⁽¹⁶⁾. La plupart des entreprises qui recourent au temps partiel bénéficient également de la ristourne dégressive de cotisations patronales sur les bas salaires. Le cumul de ces avantages financiers rend particulièrement forte l'incitation à embaucher des personnes à temps partiel.

En effet le bénéfice de la ristourne reste basé sur le salaire mensuel, ce qui favorise le travail à temps partiel. Le calcul de la ristourne a été *reproportionné* le 1^{er} janvier 1998, c'est-à-dire qu'il est désormais effectué au prorata du temps de travail pour les emplois à temps partiel, ce qui a atténué l'avantage financier correspondant. Actuellement, un salarié à 60 % de la durée légale ou conventionnelle, rémunéré 1,7 SMIC horaire, ouvre droit

(16) En cas d'embauche ou de passage à temps partiel entre 18 et 32 heures par semaine.

pour son employeur à un allègement de charges patronales correspondant à 14 % du coût du travail, compte tenu du cumul des mesures d'exonérations, alors qu'un salarié à temps plein rémunéré au SMIC fait l'objet d'une réduction de charges de 12,8 %.

Les éventuelles réticences des entreprises à recourir au temps partiel

Le travail à temps partiel est souvent peu compatible avec des postes à responsabilité ou à haute intensité de savoir

Dans le secteur privé, pour des postes à responsabilités, le temps partiel reste d'une extrême rareté et l'accès au statut de cadre est encore difficilement compatible avec des horaires réduits. En effet, parmi les cadres supérieurs de la fonction publique, les cadres administratifs et commerciaux d'entreprises et les ingénieurs et cadres techniques d'entreprises, le taux de temps partiel en mars 1998 n'est que de 4 % (2 % pour les hommes) contre 17,1 % pour l'ensemble des actifs occupés.

Cette situation, qui résulte pour partie d'une certaine culture, renvoie également à des arguments économiques.

L'occupation de poste à responsabilités suppose l'acquisition de compétences qui sont autant de coûts fixes pour l'individu et pour l'entreprise (prix du diplôme, coût de formation...). L'augmentation de la durée travaillée permet donc un meilleur amortissement de ces coûts fixes. En outre, le partage des responsabilités dans le cas d'un passage à temps partiel entraîne pour l'entreprise des coûts de réorganisation et de transfert des compétences.

Moyennant notamment la prise en charge de ces coûts d'ajustement liés au transfert de responsabilité et la mutualisation des coûts fixes permise par le développement du multi-temps partiel, les cadres pourraient bénéficier plus largement du temps partiel.

Par ailleurs le temps partiel choisi est souvent perçu comme le signe d'une moindre implication dans le travail

Dans un contexte où il est difficile de mesurer précisément la productivité d'un salarié, la demande d'un passage à temps partiel peut être considérée par l'employeur comme un mauvais signal (théorie de la sélection adverse en asymétrie d'information), ce qui pourrait expliquer la méfiance des entreprises envers le temps partiel choisi (ainsi que la crainte des salariés à y recourir, cf. *supra*).

Le travail à temps partiel engendre des coûts supplémentaires qui peuvent être regroupés en quatre grandes catégories

Il s'agit d'abord des coûts de gestion liés à la gestion de la paye, des congés et de toute formalité administrative proportionnelle au nombre d'employés et non aux heures travaillées. Sans doute relativement faibles pour les grandes entreprises qui gèrent un nombre élevé d'employés (rendements d'échelle, induit notamment par l'existence d'une DRH), ils peuvent constituer un réel obstacle pour les petites entreprises.

Comme les coûts de gestion, les coûts de recrutement et de formation sont proportionnels au nombre de salariés et augmentent avec la fréquence du travail à temps partiel.

L'emploi à temps partiel peut entraîner une augmentation des dépenses d'investissement lorsque l'augmentation des effectifs impose l'installation d'équipements supplémentaires (machines, moyens informatiques, équipements de bureau) voire de locaux. Dans ces conditions, les employeurs n'augmentent la proportion de personnel à temps partiel que si la dépense supplémentaire que cela implique n'excède pas l'économie réalisée sur les coûts.

S'ajoutent ensuite les coûts relatifs à la réorganisation du travail, en particulier lorsqu'il s'agit de substituer des emplois à temps partiel à des emplois à temps plein. Mais, si les coûts supplémentaires de réorganisation peuvent être importants, une absence de réorganisation serait plus coûteuse encore. L'enjeu principal est donc d'éviter que le passage à temps partiel s'accompagne d'effets négatifs sur la productivité des équipements.

Temps partiel et réduction collective du temps de travail : similitudes et différences

Une partie des réflexions développées plus haut aurait pu être également évoquée dans le cadre de la réduction collective du temps de travail (RTT collective). Il convient donc de préciser les différences qui distinguent le temps partiel de la RTT collective.

Le temps partiel et la RTT collective sont deux modalités distinctes du partage du travail. La principale différence réside dans le fait que le temps partiel est déterminé par contrat sur une base individuelle, tandis que la RTT collective est un processus fondé sur des négociations collectives, qui s'imposent à tout ou partie des salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Le temps partiel est une forme de partage du travail plus souple : la question du niveau de salaire se règle, individuellement, par contrat. Sur-tout, la situation de sous-emploi subie par les salariés à temps partiel se dénoue « naturellement » quand la reprise de l'activité leur permet d'obtenir un travail à temps (et à revenu) complet.

En outre, le travail à temps partiel est peut être moins coûteux que la RTT collective, lorsque les dépassements d'horaire sont fréquents. En effet, en cas de RTT collective consécutive à un abaissement de la durée légale du travail, c'est-à-dire du seuil de déclenchement des heures supplémentaires, les dépassements d'horaire peuvent entraîner l'octroi de repos compensateurs et de majorations financières⁽¹⁷⁾. En revanche, concernant le temps partiel, toute heure effectuée au-delà de la durée prévue par le contrat de travail est soumise au régime spécifique des « heures complémentaires » qui sont payées sans aucune majoration.

Du côté des salariés, le temps partiel a le mérite d'être réversible (au moins en théorie) et d'ouvrir la possibilité d'aller et retour avec le temps plein, alors que la RTT collective a un caractère plus définitif, *a fortiori* quand elle fait suite à une réduction de la durée légale du travail à temps plein. Une femme avec un enfant en bas âge peut souhaiter passer au temps partiel avec le projet de revenir ensuite à temps complet lorsque l'enfant sera plus grand.

En revanche, le caractère collectif de la RTT collective permet d'éviter de singulariser l'individu qui souhaite travailler moins. Ce point concerne surtout les hommes à temps complet, dont une proportion non négligeable préférerait un emploi à temps réduit mais y renonce à cause de l'image négative qui peut y être associée.

Selon l'Enquête Emploi complémentaire de mars 1995, les salariés à temps complet n'ont pas le même avis sur la réduction du temps de travail sans compensation salariale, selon qu'elle est collective ou individuelle (passage à temps partiel). Ainsi, 58 % des partisans de la réduction collective ne souhaiteraient pas travailler à temps partiel. La population des salariés à temps complet favorables, à fois, à la réduction collective et au temps partiel ressemble à celle des travailleurs à temps partiel « choisi » : des femmes plutôt employées, entre 25 et 39 ans, avec de jeunes enfants.

(17) La modulation des horaires peut cependant permettre à l'entreprises d'éviter les surcoûts quand la durée travaillée dépasse la durée légale.

Annexe D

La protection sociale des salariés à temps partiel

Mahrez Okba

Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle

Jean-Louis Pyronnet

Direction de la Sécurité Sociale

Le travail à temps partiel ne confère pas au salarié un statut particulier ou atypique dans les régimes de protection sociale. Fondés sur la solidarité de l'ensemble des titulaires de revenus à l'égard des bénéficiaires, ces régimes couvrent à titre obligatoire l'ensemble des activités professionnelles, quelle que soit leur durée. Ils sont financés, pour l'essentiel, par des cotisations proportionnelles au revenu, ce qui assure une stricte égalité de contribution.

Ce principe vaut non seulement pour les régimes ou les branches de la protection sociale versant des revenus de remplacement (vieillesse, invalidité, maladie, chômage), mais également et surtout pour celles où les prestations sont indépendantes du revenu soumis à cotisations (prestations familiales, remboursement des soins en cas de maladie et de maternité, capital décès, allocation de veuvage).

Le droit aux prestations sociales demeure cependant subordonné à des conditions de durée minimale d'activité ou de minimum de versement de cotisations. Ces conditions témoignent du caractère professionnel des régimes de Sécurité sociale : si elles ont été supprimées pour les prestations familiales, elles restent significatives pour le service des revenus de remplacement.

Ces conditions touchent les emplois de très courte durée (CDD, intérim), ou temps partiel de faible durée. Elles peuvent ainsi jouer au détriment des activités de faible importance. Le maintien de ces conditions pour les prestations en nature dans le cadre de l'instauration d'une couverture maladie universelle n'aura aucune incidence sur le droit aux prestations des assurés mais seulement sur la répartition de la charge du financement entre les régimes professionnels et la solidarité nationale.

Si des adaptations de la législation de la protection sociale peuvent être envisagées afin d'assurer une meilleure adéquation des contributions et prestations sociales au développement du travail à temps partiel, il convient de souligner les limites que les mesures incitatives affectant l'effort contributif aux régimes de protection sociale devraient respecter afin de ne pas remettre en cause le principe de solidarité sur lequel ils sont fondés. D'importantes aides publiques sont en effet intervenues au cours des dernières années en faveur du développement du travail à temps partiel, notamment en ce qui concerne le coût du travail pour les employeurs, mais également en vue de favoriser l'acceptation par les salariés du passage à temps partiel.

Du point de vue des aides aux employeurs, un équilibre peut être recherché entre réduction individuelle et réduction collective du temps de travail, si l'on veut éviter de trop avantager le fractionnement des emplois à temps plein en emplois à temps partiel, surtout s'il s'agit de mesures de portée très générale, indistinctement applicables à toute activité inférieure au temps plein, quelle que soit sa forme et sa durée (CDD, intérim, etc.). De même, du point de vue des incitations visant les salariés, un équilibre doit être maintenu entre les emplois à temps partiel et les emplois à temps plein.

Le principe de solidarité fait peser sur les titulaires de revenus élevés une charge non négligeable au titre des contributions aux branches de la Sécurité sociale où le droit aux prestations ne dépend pas des cotisations versées par l'assuré.

Il peut être tentant d'encourager le développement du travail à temps partiel en permettant de « surcotiser » dans les branches assurant un revenu de remplacement sur le revenu équivalant au temps plein, tout en limitant l'effort contributif au salaire à temps partiel dans les autres branches. Une telle option a d'ailleurs été instituée en matière de retraite en vue de favoriser l'acceptation du passage à temps partiel par les salariés, notamment âgés, dans le cadre de plans sociaux. Elle est cependant actuellement encadrée par des règles cohérentes avec l'objectif visé.

Il faut souligner que, si l'effort contributif des salariés à temps partiel devenait systématiquement inférieur à celui des salariés employés à temps complet, l'avantage ainsi accordé aux emplois à temps partiel pourrait constituer une véritable discrimination à l'égard des emplois à temps plein qui supportent l'ensemble des cotisations sur l'ensemble de leur rémunération.

Les parties suivantes rappellent les règles applicables en matière de contribution et d'ouverture du droit aux prestations sociales pour les activités salariées, seules concernées par le travail à temps partiel, et concernant : la maladie, la maternité, le veuvage, l'invalidité et le décès, la vieillesse et le chômage. Une partie traite spécifiquement du maintien d'assiette des cotisations de retraite sur le salaire à temps plein en cas de passage à temps partiel.

Le tableau 1 récapitule les conditions de durée d'activité ou de montant de revenu en vigueur dans les régimes de Sécurité sociale.

Maladie, maternité, veuvage, invalidité et décès

La branche « maladie, maternité, veuvage, invalidité et décès » de la Sécurité sociale couvre à titre obligatoire l'ensemble des personnes exerçant une activité professionnelle, salariée ou non salariée, ou titulaires de revenus de remplacement (chômage, retraite, invalidité), ainsi que leur ayants droit (conjoint, enfants). Pour les prestations en nature de maladie et de maternité, elle a vocation à couvrir l'ensemble des résidents dans le cadre de la couverture maladie universelle.

S'agissant des actifs, elle comprend plusieurs régimes dont les trois principaux couvrent 90 % des actifs : il s'agit du régime général (CNAMTS), du régime des indépendants (CANAM) et du régime agricole (MSA). Les autres régimes regroupent les salariés relevant de régimes spéciaux de Sécurité sociale, pour l'essentiel salariés des entreprises publiques à statut.

Les activités à temps partiel donnent lieu à affiliation et à cotisation dans les conditions de droit commun, c'est-à-dire au premier franc. Le bénéfice des prestations, notamment en espèces, demeure cependant subordonné à l'exercice préalable d'une activité d'un certain niveau. Il est donc possible que des activités salariées de faible durée ou faiblement rémunérées soient soumises à cotisations sans pour autant ouvrir droit à toutes les prestations.

L'affiliation est obligatoire pour toute activité

Toutes les activités professionnelles, salariées ou non salariées, quelle qu'en soit la durée, relèvent, sauf cas très particuliers, d'un régime obligatoire d'assurance maladie-maternité.

L'exercice d'une activité salariée à temps partiel, sans limite de durée, donne lieu à assujettissement au régime dont relève cette activité, régime général, salariés agricoles, régime spécial. Il en va de même pour les activités non salariées indépendantes (artisans, commerçants, professions libérales) ou pour les activités non salariées au regard du droit du travail et rattachées au régime général (artistes-auteurs notamment), lorsqu'elles sont

1. Conditions d'ouverture du droit aux prestations (Régime général des salariés)

Prestations	Durée	Salaire minimum	Au cours de	Équivalent TP (%)	Durée droits
Maladie					
• Prestations en nature	60 heures	ou 60 SMIC	1 mois	36	1 an
	ou 120 heures	ou 120 SMIC	3 mois	24	1 an
	1 200 heures	—	1 an	59	2 ans
	ou	2 030 SMIC	1 an	100	2 ans
• Prestations en espèces (1)	200 heures	—	3 mois	39	< 6 mois
	ou —	1 015 SMIC	6 mois	100	< 6 mois
	800 heures	—	12 mois	39	> 6 mois
	(dont 200 heures au cours des 3 premiers mois)			39	> 6 mois
	ou —	2 030 SMIC	12 mois	100	> 6 mois
	(dont 1 015 SMIC au cours des 6 premiers)			100	> 6 mois
Maternité					
• Prestations en nature	idem maladie				
• Prestations en espèces ⁽²⁾	200 heures	—	3 mois	39	congé maternité
	ou —	1 015 SMIC	6 mois	100	congé maternité
Invalidité					
• Pension ⁽¹⁾	800 heures	—	12 mois	39	jusqu'à la retraite
	(dont 200 heures au cours des 3 premiers mois)			39	jusqu'à la retraite
	ou —	2 030 SMIC	12 mois	100	jusqu'à la retraite
	(dont 1 015 SMIC au cours des 6 premiers)			100	jusqu'à la retraite

<i>Décès</i>					
• Capital	60 heures ou 120 heures	ou 60 SMIC ou 120 SMIC	1 mois 3 mois	36 24	— —
Cas particulier : pour les salariés des professions à caractère saisonnier ou discontinu, le droit aux prestations maladie, maternité, invalidité et décès est ouvert, s'ils ne remplissent pas les conditions de droit commun, sur la base d'au moins 800 heures ou 2 030 SMIC sur 12 mois.					
<i>Accidents du travail</i>					
• Prestations en nature	aucune	aucune	—	0	→ guérison
• Incapacité temporaire	aucune	aucune	—	0	→ consolidation
• Incapacité permanente	aucune	aucune	—	0	→ décès
<i>Vieillesse</i>					
• Pension (validation de 4 trimestres / an)		800 SMIC	année civile	39	viager
<i>Veuvage</i>					
• Allocation	507 heures	—	12 mois	25	2 ans
<i>Prestations familiales⁽³⁾</i>					
• Allocation parentale d'éducation (APE)	2 x 800 SMIC par année civile		5 ans	16	APE 2 ^e enfant
	2 x 800 SMIC par année civile		10 ans	8	APE 3 ^e enfant
• Taux de l'APE	cessation totale d'activité			—	APE 100 %
	temps partiel ≤ 50 % temps plein			—	APE 66 %
	temps partiel > 50 % et ≤ 80 %			—	APE 50 %
• Autres prestations	aucune	aucune	—	—	—

Notes : (1) Durés d'immatriculation (depuis le début de la carrière) d'au moins 12 mois ; (2) Durée d'immatriculation d'au moins 10 mois à la date présumée de l'accouchement ; (3) Régime couvrant l'ensemble des résidents, agricoles, indépendants, salariés, secteur public, etc.

Sources : MES-DSS.

exercées de façon ponctuelle ou intermittente, notamment en complément d'une activité salariée.

Certaines activités ont donné lieu à des dispositions spécifiques, en raison des conditions particulières de leur exercice (gérants de sociétés, correspondants de la presse régionale, vendeurs par réunions à domicile notamment).

Les cotisations sont dues sur la totalité du revenu

L'assiette des cotisations d'assurance maladie, maternité, veuvage et invalidité et décès, est entièrement dé plafonnée depuis 1984. Les cotisations sont dues dès le premier franc de salaire au taux de droit commun, sous réserve des allègements de charges sociales patronales auxquels peuvent ouvrir droit les emplois à temps partiel.

Dans certains cas, les cotisations ne sont pas proportionnelles au revenu. Il s'agit de diverses catégories de salariés pour lesquels sont applicables des taux réduits, assiettes ou montants forfaitaires de cotisations, soit du fait de contrats de travail de type particulier (apprentissage), soit de modes particuliers de rémunération, le plus souvent indépendants de l'horaire de travail et donc hors du champ du travail à temps partiel⁽¹⁾.

Le droit aux prestations demeure subordonné à des conditions de durée d'activité ou de montant de cotisations

Dans le régime général des salariés, le droit aux prestations en nature et en espèces des assurances maladie, maternité et invalidité demeure subordonné à la condition que l'assuré justifie soit d'une durée minimale d'activité, exprimée en nombre d'heures, soit du versement de cotisations correspondant à un minimum de revenu, exprimé en nombre de SMIC horaire (cf. tableau 1).

Ces durées d'activité ou ces montants de revenus sont appréciés « tous emplois confondus » : le cumul de plusieurs activités au cours de la période de référence, successivement ou simultanément, permet dans la plupart des cas l'ouverture du droit aux prestations.

Dans leur principe, ces seuils de durée d'activité ou de revenu répondent à deux types de considérations : d'une part, caractériser l'activité professionnelle par rapport aux situations d'inactif, d'ayant droit ou de titulaire d'une allocation de minimum social et, d'autre part, assurer une certaine cohérence entre la durée des prestations pouvant être versées, lorsqu'il s'agit de revenus de remplacement, et l'effort contributif préalable.

(1) Principalement, les artistes, musiciens et mannequins ainsi que les dockers cotisants par vignette, les chauffeurs de taxi locataires de leur véhicule, les stagiaires de la formation professionnelle et les formateurs occasionnels.

Les activités salariées très réduites, inférieures au quart du temps plein, n'ouvrent pas droit aux prestations en nature

Rapportée à un temps plein de 169 heures mensuelles, la durée minimale d'activité requise varie de 24 % du temps plein sur un trimestre, soit 9 heures par semaine, à 59 % du temps plein sur une année, soit 23 heures par semaine. Rapporté à un salaire égal au SMIC, le revenu minimum d'assiette des cotisations requis varie de 24 à 100 % du temps plein (cf. tableau 1). Les seuils de durée d'activité ou de revenu sont plus élevés lorsque les droits sont ouverts pour une plus longue durée.

Lorsque les conditions d'ouverture du droit sont remplies, un maintien de droit d'un an est garanti à l'issue de la durée initiale pour laquelle les droits ont été ouverts.

Les personnes ne remplissant pas les conditions d'ouverture du droit aux prestations en nature relèvent en principe de l'assurance personnelle (cotisation fonction de leurs ressources, déduction faite des cotisations acquittées au titre de l'activité, avec possibilité de prise en charge du supplément de cotisation au titre de l'aide sociale)⁽²⁾.

Les activités réduites, inférieures à 40 % du temps plein, n'ouvrent pas droit aux prestations en espèces

Les conditions minimales requises pour le service des prestations en espèces (indemnités journalières de maladie, de maternité, pension d'invalidité, capital décès) sont plus élevées : exprimé en durée d'activité, le minimum correspond à 39 % d'un temps plein de 39 heures ; exprimé en revenu soumis à cotisations, il correspond à un plein temps au SMIC.

Les conditions les plus élevées concernent les prestations susceptibles d'être servies le plus longtemps (indemnités journalières de maladie au-delà de six mois d'arrêt de travail).

Pour ces prestations, la condition d'ouverture du droit est renforcée : au seuil global (800 heures ou 2 030 SMIC dans les douze mois précédents), s'ajoute un seuil spécifique (200 heures au cours des trois premiers mois ou 1 015 SMIC au cours des six premiers mois). Cette double condition peut jouer au détriment d'emplois à temps partiel en cas d'annualisation : la durée pourra être insuffisante au début de la période de référence.

Enfin, s'agissant des indemnités journalières de l'assurance maternité, l'assurée doit avoir été immatriculée pendant au moins dix mois au cours d'une ou de plusieurs périodes quelconques situées avant la date présumée de l'accouchement. Cette condition spécifique vise le cas de déclarations d'activité survenant après la constatation de la grossesse.

(2) En pratique, les personnes ayant par ailleurs la qualité d'ayants droit notamment de leur conjoint sont couvertes à ce titre.

*Un assouplissement est intervenu pour les salariés
des professions à caractère saisonnier ou discontinu
(article R. 313-7 du Code de la Sécurité sociale)*

Pour les salariés des professions à caractère saisonnier ou discontinu, le droit aux prestations en espèces est apprécié sur l'année, sans qu'un minimum d'activité ou de revenu soit nécessaire en début de période⁽³⁾. La jurisprudence a en outre interprété strictement de cette notion, tenant compte à la fois du secteur d'activité, du contrat de travail et de la nature de l'emploi occupé.

*La base de calcul des prestations en espèces
est parfois plus élevée que le salaire de la période de référence*

Les prestations en espèces sont normalement calculées sur le salaire soumis à cotisations au cours de la période de référence prise en compte pour l'ouverture du droit, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

Toutefois, elles sont calculées sur une base plus élevée dans trois cas qui intéressent directement les activités très réduites :

- pluralité d'employeurs : l'indemnité journalière de maladie est calculée sur la base du salaire le plus élevé ;
- au-delà de six mois d'arrêt de travail : l'indemnité minimale alors applicable bénéficie à des salariés dont l'activité se serait sensiblement réduite avant l'arrêt maladie (emploi rémunéré au SMIC pour une durée de travail inférieure ou égale à deux cinquièmes du temps plein)⁽⁴⁾ ;
- pension d'invalidité : afin de tenir compte de la réduction d'activité qui a pu précéder l'invalidité, la pension est calculée non sur le dernier salaire mais sur le salaire moyen des dix meilleures années ; un minimum est en outre applicable, bénéficiant aux activités réduites en deçà d'un ou deux cinquièmes d'un temps plein rémunéré au SMIC.

**La Couverture maladie universelle garantit
le droit aux prestations en nature**

L'instauration d'une Couverture maladie universelle ne devrait pas conduire à la suppression de ces conditions mais devrait sensiblement modifier leur portée, garantissant, dans tous les cas, le droit aux prestations en nature pour tous les résidents.

(3) Les droits sont ouverts pour au moins 800 heures, soit 39 % d'un temps plein de 169 heures ou au moins 2 030 SMIC, soit un temps plein annuel rémunéré au SMIC.

(4) L'indemnité est minimale est fixée à 48,06 francs par jour en 1999 ; compte tenu du taux (51,49 % du salaire de référence, égal à un quatre-vingt-dixième des salaires des trois mois précédents), ce minimum correspond à un salaire journalier de 93,34 francs, soit un salaire mensuel de 2 800 francs, équivalant à un temps partiel de 41 % du temps plein rémunéré au SMIC.

Les personnes ne remplissant pas les conditions minimales de durée d'activité ou de revenu relèveront, d'une part, du régime de leur activité, mais seront également affiliées au régime général des salariés, quelle que soit leur activité, sous condition de résidence. Leur droit aux prestations sera alors ouvert au titre de la résidence.

En revanche, le droit aux prestations en espèces demeurerait ouvert, dans chaque régime, en fonction de conditions de durée d'activité ou de revenu soumis à cotisations.

Les conditions d'une réforme du droit aux prestations en espèces

Au-delà de la simple adaptation des seuils actuels de durée d'activité ou de montant de revenu actuels, établis le plus souvent sur la base d'un temps plein de 39 heures, à la nouvelle durée du travail, généralisée à partir de 2002, il pourrait également être envisagé de les supprimer ou de les adapter, notamment dans le cas des emplois à temps partiel.

Une articulation devrait être recherchée avec les minima sociaux de portée plus générale que l'indemnisation de la perte du revenu professionnel (RMI, AAH notamment). En outre, la prestation étant fonction du revenu, les activités très ponctuelles donneraient lieu à des indemnités minimales, d'un coût de gestion élevé. Enfin, les minima de prestations devraient être adaptés.

La suppression des seuils

La suppression des seuils de durée d'activité ou de montant de revenu paraît cohérente avec la généralisation de l'affiliation et de l'obligation de cotiser. Elle simplifierait la gestion de l'ouverture du droit aux prestations pour les assurés comme pour les organismes sociaux.

Cependant, la suppression de toute condition pourrait être interprétée comme un encouragement au développement d'activités très réduites.

Des adaptations permettraient de mieux prendre en compte le travail à temps partiel

Le souci de mieux prendre en compte le travail à temps partiel, notamment annualisé, pourrait conduire à envisager, d'une manière générale, la proratisation des seuils en cas d'activité à temps partiel sur la période de référence.

Cette proratisation pourrait cependant être difficilement réservée aux seuls emplois à temps partiel au sens du droit du travail : par exemple, à salaire égal, le seuil de 200 heures sur un trimestre peut difficilement être maintenu à ce niveau pour un CDD d'un mois à temps plein et abaissé à 100 heures pour CDD à mi-temps de deux mois.

D'autres adaptations de portée plus limitée pourraient être envisagées, notamment pour les temps partiels annualisés à l'instar des dispositions applicables aux professions saisonnières (ouverture du droit sur la base de la durée annuelle d'activité quelle que soit sa répartition), éventuellement combinées à une réduction du niveau des seuils considérés.

Retraite de base et retraite complémentaire

Les cotisations de Sécurité sociale sont normalement proportionnelles au revenu et non à la durée de l'activité, sauf exception ou mesures spécifiques d'encouragement au passage à temps partiel (*cf. infra*), qu'il s'agisse des activités salariées et, *a fortiori*, des activités non salariées, non soumises à la législation sur la durée du travail.

Les droits à pension de retraite sont également fonction de l'assiette des cotisations, non de la durée de l'activité.

En matière de retraite, les cotisations – et les droits à pension – se répartissent entre les régimes de Sécurité sociale dits « de base », limitées à un plafond de cotisations⁽⁵⁾, et les régimes « complémentaires », caractérisés par une assiette de cotisations beaucoup plus étendue, notamment pour les cadres et un principe de stricte proportionnalité des droits aux cotisations.

Les cotisations et les droits à pension sont proportionnels au revenu

Toute activité salariée donne lieu, sauf exception, à affiliation et à cotisation au régime de Sécurité sociale correspondant, quelle que soit la durée de cette activité. La validation de droits suppose toutefois que les cotisations aient été versées sur un minimum de revenu – mais non de durée d'activité – au cours de l'année.

Les exceptions au principe de l'affiliation sont peu nombreuses et concernent essentiellement les titulaires des fonctions publiques exerçant des activités accessoires salariées compatibles avec leur statut (*cf.* article D 171-11 du Code de la Sécurité sociale).

(5) Communément appelé « le plafond » ou encore tranche « A » du salaire.

Les mécanismes de proratisation pour les activités salariées à temps partiel

L'application d'un plafond de cotisations consiste à limiter l'assiette des cotisations à la fraction du revenu inférieure ou égale au plafond⁽⁶⁾. Si ce plafond ne tient pas compte de la durée de l'activité, l'emploi à temps partiel est plus largement soumis à cotisations que l'emploi équivalent temps plein, à taux de salaire horaire égal.

Pour rendre les cotisations neutres par rapport à la durée d'activité du salarié, la valeur du plafond correspondant au temps plein est proratisée en cas d'activité incomplète.

Du point de vue de la protection sociale, la notion d'activité incomplète recouvre trois situations différentes : l'activité à temps plein exercée sur une partie de l'année, le travail à temps partiel proprement dit, mais également le cumul de plusieurs activités partielles auprès d'employeurs différents (multi-salariat ; cf. articles L. 242-3, R. 242-3 et R. 242-4 du Code de la Sécurité sociale). La présente annexe se limite aux deux premiers de ces cas.

La proratisation pour les activités incomplètes au cours de l'année

Le plafond de cotisations est normalement applicable à la rémunération versée au cours de l'année. Lorsque le contrat de travail cesse ou prend effet en cours d'année (CDD, par exemple), l'assiette des cotisations plafonnées est limitée à la valeur du plafond annuel rapportée à la période d'emploi.

Cette proratisation assure une égalité de traitement, à salaire égal, entre les activités permanentes et les activités non durables.

Le choix d'un plafond proratisé pour les emplois à temps partiel

Pour les salariés employés dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, le plafond est proratisé en fonction du rapport salaire à temps partiel / salaire à temps plein (articles L. 242-8 et R. 242-7 à R. 242-12 du Code de la Sécurité sociale).

L'application du plafond proratisé « temps partiel » est une faculté ouverte à l'employeur, sans que le salarié ait à exprimer son accord ou puisse s'y opposer⁽⁷⁾. Elle ne concerne que les salariés n'exerçant qu'une seule activité à temps partiel, d'autres règles étant applicables en cas de multi-salariat.

(6) Pour l'année 1999, le plafond est fixé à 173 640 francs, soit 14 470 francs par mois. L'assiette des cotisations de maladie, d'allocations familiales et d'accidents du travail n'est pas limitée au plafond.

(7) Lors de contrôles, sont apparus des cas où l'employeur appliquait le plafond proratisé « temps partiel », tout en assurant le salarié qu'il continuait à cotiser sur son salaire intégral, opération pouvant certes être détectée par un salarié parfaitement au fait de la législation sociale, mais réalisée le plus souvent à son insu.

La limitation de l'assiette des cotisations au plafond proratisé « temps partiel » entraîne la même limitation pour l'assiette des cotisations aux régimes conventionnels d'assurance chômage et de retraite complémentaire, régimes appliquant également des plafonds spécifiques⁽⁸⁾. Cette limitation permet notamment aux cadres dont le salaire à temps partiel est inférieur au plafond mais dont le salaire « équivalent-temps plein » y est supérieur, d'acquérir des droits à pension plus importants dans leur régime de retraite complémentaire, en contrepartie du versement des cotisations salariales et patronales correspondantes.

Les règles de validation des droits à pension de la Sécurité sociale

Dans le régime général de la Sécurité sociale (la retraite de base), les droits à pension ne sont pas déterminés en reportant, chaque année, un nombre de points correspondant au revenu cotisé, comme cela est le cas des régimes de retraite complémentaire.

Le calcul de la pension fait intervenir trois paramètres :

- le salaire annuel moyen des « n » meilleures années de la carrière (16 en 1999) ;
- la durée de la carrière « tous régimes confondus », qui détermine le taux de la pension ;
- la durée de la carrière dans le régime général.

L'unité de base du décompte de la durée de la carrière est le « trimestre d'assurance ». C'est cette unité qui est fonction du salaire soumis à cotisation⁽⁹⁾. Le nombre de trimestres d'assurance est déterminé pour chaque année civile. Il est retenu autant de trimestres, dans la limite de quatre trimestres, que le revenu cotisé comprend de fois entière le montant de 200 fois le SMIC au taux en vigueur au 1^{er} janvier de l'année (40,22 francs x 200 = 8 044 francs au 1^{er} janvier 1999).

À l'égard des activités réduites, ce mode de validation avantage les activités fortement rémunérées : une activité inférieure à l'année, rémunérée 32 176 francs, suffit à valider quatre trimestres pour l'année, soit, compte tenu de la valeur du plafond mensuel de 14 470 francs, une activité

(8) Régimes de retraite complémentaire des salariés (ARRCO) : assiette limitée à un plafond (cadres) ou 3 fois le plafond (non cadres) ; régime d'assurance chômage (UNEDIC) : 4 fois le plafond ; régimes de retraite complémentaire des salariés cadres (AGIRC) : tranche « B », correspondant à la partie de salaire comprise entre le plafond et 4 fois le plafond et tranche « C », correspondant à la partie du salaire comprise entre 4 et 8 fois le plafond.

(9) Au nombre des trimestres d'assurance, s'ajoutent, le cas échéant, les périodes dites assimilées à des trimestres d'assurance (chômage, maladie, etc.) ainsi que les périodes dites équivalentes à des périodes d'assurance (périodes d'activité à l'étranger avant 1983). Ces périodes se caractérisent par l'absence de versement de cotisations.

de 2,22 mois (32 176 / 14 470). Inversement, pour une activité rémunérée au SMIC et exercée à temps partiel en deçà de 40 % du temps plein, la durée d'activité validée est inférieure à 4 trimestres, voire nulle :

2. Règles de validation des trimestres pour le calcul de la retraite

Au 1^{er} janvier 1999

Durée d'activité ^(*)	Salaire annuel soumis à cotisations	Nombre de trimestres
< 200 heures par an ou < 4 heures par semaine	< à 8 044 francs	0
de 200 à < 400 heures par an soit < 8 heures par semaine	de 8 044 à 16 087 francs	1
de 400 à < 600 heures par an soit < 12 heures par semaine	de 16 088 à 24 131 francs	2
de 600 à < 800 heures par an soit < 16 heures par semaine	de 24 132 à 32 175 francs	3
à partir de 800 heures	32 176 francs et +	4

Note : (*) Par an et équivalent arrondi par semaine.

Source : Direction de la Sécurité sociale.

Cette règle de validation peut être considérée comme favorable aux activités à temps partiel, puisqu'une activité inférieure au mi-temps ouvre droit à autant de trimestres d'assurance qu'une activité à temps plein.

Elle pourrait également être considérée comme pénalisant les activités réduites les plus faiblement rémunérées.

Il convient cependant de relever que le multi-salariat est très fréquent dans les secteurs où la durée de l'activité auprès d'un même employeur est de très courte durée (notamment employés de maison, nettoyage, restauration, etc.).

En outre, l'existence de cette limite inférieure est prise en compte dans le cadre des dispositifs d'aide publique à la réduction progressive d'activité (préretraite progressive du FNE notamment) qui sont ouverts à des temps partiels d'au moins 40 %. Abaisser significativement la limite de 200 Smic pour la validation d'un trimestre de retraite pourrait ainsi être perçu comme un encouragement au développement du temps partiel « précaire ».

L'indemnisation du chômage des salariés à temps partiel

Les règles de droit commun s'appliquent à la quasi-totalité des salariés à temps partiel (cf. tableau 3)

L'attribution de l'allocation unique dégressive est soumise à une période minimale d'affiliation qui est calculée en jours d'appartenance ou en nombre d'heures de travail. Dès l'origine du régime d'indemnisation du chômage, cette durée d'affiliation a été inscrite dans les textes. Mais existait également une double d'affiliation (180 heures dans les 3 derniers mois et 3 mois dans les 3 années précédant la rupture du contrat de travail). Cette disposition a été supprimée en 1970 par les partenaires sociaux pour ne plus retenir que l'une ou l'autre des conditions (91 jours d'affiliation ou 520 heures durant les 12 derniers mois).

Par la suite, les conditions d'ouverture des droits ont été révisées et après plusieurs modifications, les conditions requises pour être éligibles à l'indemnisation, telles qu'elles figurent dans la Convention au 1^{er} janvier 1994, sont les suivantes :

- justifier de 122 jours d'affiliation au cours de 8 derniers mois ;
- ou de 676 heures de travail au cours des 8 derniers mois.

Par ailleurs, l'appréciation de la condition d'affiliation se fait d'abord à travers le nombre de jours d'appartenance au régime. Le recours au nombre d'heures ne se fait que si le nombre de jours cotisés est insuffisant. Ce principe s'applique bien évidemment aux salariés à temps partiel. Ainsi, il n'est pas tenu compte pour les salariés à temps partiel de la répartition du nombre d'heures inscrit dans le contrat, mais de l'existence du contrat et de son ancienneté pour déterminer l'ouverture des droits.

S'agissant du montant de l'allocation chômage, la Convention du 24/2/84 a introduit le principe de proratisation de l'indemnité pour les chômeurs « à temps partiel ». Cette proratisation s'applique aussi bien à l'allocation minimale (et non à l'allocation plancher) qu'à l'allocation classique dégressive. Elle se réfère soit à l'horaire légal, soit à l'horaire conventionnel de l'entreprise.

La règle du minimax s'applique aux travailleurs à temps partiel indemnisés

L'indemnité de chômage se calcule au taux normal de la façon suivante :

- soit : 40,4 % du salaire de référence journalier plus 60,76 francs par jour ;
- soit 57,4 % du salaire journalier de référence, si plus avantageux.

Mais dans les deux cas, l'indemnité de chômage ne doit pas dépasser 75 % du salaire journalier de référence.

3. Régime d'assurance chômage au 1^{er} janvier 1999 / Allocation unique dégressive (AUD)

Population concernée	Montant de l'indemnisation	Durée d'affiliation	Durée de l'indemnisation			Observations
			Taux normal	Taux dégressif par période de 6 mois		
Salariés involontairement privés d'emploi ou assimilés dont la cessation de travail résulte : <ul style="list-style-type: none">• d'un licenciement• d'une fin de contrat à durée déterminée• d'une démission pour cause légitime• d'une rupture de contrat	Taux normal : <ul style="list-style-type: none">• soit au 1-1-99 : 60,76 francs par jour, plus 40,4 % du salaire de référence⁽¹⁾• soit 57,4 % du salaire de référence⁽¹⁾ si plus avantageux	4 mois au cours des 8 derniers mois 6 mois au cours des 12 derniers mois	4 mois 4 mois			Différé d'indemnisation de 8 jours Délai de carence ⁽²⁾ Le taux dégressif ne s'applique pas aux allocataires en cours d'indemnisation à l'âge de 59 ans et 6 mois (ayant un an, de chômage et 12 ans d'activité salariée, dont un an continu ou 2 ans discontinus dans les 5 dernières années de travail) ; ni à ceux ayant validé 160 trimestres à l'assurance vieillesse (maintien de l'AUD à taux plein accordée à l'ouverture de l'indemnisation)
	Allocation minimale : <ul style="list-style-type: none">• au 1-1-99 : 148,13 francs par jour• puis allocation à taux dégressif tous les 6 mois	8 mois au cours des 12 derniers mois : <ul style="list-style-type: none">• moins de 50 ans• 50 ans et plus	4 mois 7 mois	11 mois 14 mois	– 17 % – 15 %	
	Taux dégressif : <ul style="list-style-type: none">• Allocation minimale au 1-1-99 : 106,14 francs par jour dans le cas général• au 1-1-99 : 133,11 francs par jour, pour les plus de 52 ans justifiant d'au moins 20 ans d'affiliation	14 mois au cours des 24 derniers mois : <ul style="list-style-type: none">• moins de 50 ans• 50 ans et plus 27 mois au cours des 36 derniers mois : <ul style="list-style-type: none">• 50 ans à 54 ans• 55 ans et plus	9 mois 15 mois 20 mois 27 mois	21 mois 30 mois 25 mois 33 mois	– 17 % – 15 % – 15 % – 8 %	

Notes : (1) Établi sur la base des 12 mois civils, durée ramenée à 4,6 ou 8 mois selon la durée d'affiliation ; (2) Le délai de carence, avant indemnisation, est équivalent au nombre de jours rémunérés au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés.

**4. Indemnités de chômage pour un salarié à temps partiel
âgé de moins de 52 ans pour différents niveaux de salaires
et pour des durées différentes de travail**

Salaire horaire	Salaire brut	Salaire net	SJR	AUD par jour	AUD par mois	AUD nette	% salaire net
80 % d'un temps plein							
SMIC	5 437,6	4 252,20	181,25	121,83	3 655,03	3 570,96	0,84
1,1	5 981,36	4 677,42	199,38	134,02	4 020,53	3 928,06	0,84
1,2	6 525,12	5 102,64	217,50	136,48	4 094,39	4 000,22	0,78
1,3	7 068,88	5 527,86	235,63	143,80	4 314,07	3 956,00	0,72
1,5	8 156,4	6 378,30	271,88	158,45	4 753,43	4 358,89	0,68
2 SMIC	10 875,2	7 841,02	261,37	154,20	4 626,01	4 163,41	0,53
60 % d'un temps plein							
SMIC	4 078,20	3 189,15	135,94	91,38	2 741,27	2 678,22	0,84
1,1	4 486,02	3 508,07	149,53	96,87	2 906,03	2 839,19	0,81
1,2	4 893,84	3 826,98	163,13	102,36	3 070,79	3 000,16	0,78
1,3	5 301,66	4 145,90	176,72	107,85	3 235,55	3 161,13	0,76
1,5	6 117,30	4 783,73	203,9	118,84	3 565,07	3 483,07	0,73
2 SMIC	8 156,40	6 378,30	271,88	125,67	3 770,10	3 683,39	0,58
50 % d'un temps plein							
SMIC	3 398,50	2 657,63	113,28	76,15	2 284,39	2 231,85	0,84
1,1	3 738,35	2 923,39	124,61	80,72	2 421,69	2 365,99	0,81
1,2	4 078,20	3 189,15	135,94	85,30	2 558,99	2 500,14	0,78
1,3	4 418,05	3 454,92	147,27	89,88	2 696,29	2 634,28	0,76
1,5	5 097,75	3 986,44	169,93	99,03	2 970,89	2 902,56	0,73
2 SMIC	6 797,00	5 315,25	226,57	130,50	3 915,00	3 824,96	0,72
40 % d'un temps plein							
SMIC	2 718,80	2 126,10	90,63	60,92	1 827,52	1 785,48	0,84
1,1	2 990,68	2 338,71	99,69	64,58	1 937,35	1 892,80	0,81
1,2	3 262,56	2 551,32	108,75	68,24	2 047,19	2 000,11	0,78
1,3	3 534,44	2 763,93	117,81	71,90	2 157,03	2 107,42	0,76
1,5	4 078,20	3 189,15	135,94	79,22	2 376,71	2 322,05	0,73
2 SMIC	5 437,60	4 252,20	181,25	104,40	3 132,00	3 059,96	0,72

Source : Calculs DGEFP.

Par ailleurs, quel que soit le salaire de référence, il existe pour tous les chômeurs indemnisés, une AUD minimale (148,23 francs par jour ; 4 200 francs par mois et une allocation plancher (3 100 francs par mois) sur laquelle vient buter l'application de la dégressivité⁽¹⁰⁾.

(10) Ces chiffres sont valables au 1/1/1999.

Le tableau 4 appelle plusieurs remarques majeures :

- Les cas types présentés ne concernent que des salariés à temps partiel n'exerçant qu'une seule activité. Le cas des TTP salariés à temps partiel ayant deux ou trois emplois est exposé plus loin.

- Lorsque l'indemnité est inférieure à 3 180 francs (AUD plancher), la dégressivité ne s'applique pas, comme dans le cas type du salarié à mi-temps payé au SMIC qui bénéficie d'une AUD mensuelle de 2 265 francs. L'application de la dégressivité n'a donc lieu qu'une fois lorsque le montant de l'indemnisation passe en deçà de 3180 francs).

- Le système de la proratisation des indemnités de chômage au temps de travail est relativement plus avantageux pour les bas salaires que pour les salaires moyens et, *a fortiori*, pour les salaires élevés. En effet, l'AUD nette représente 83,5 % du salaire net dans le cas d'un smicard à mi-temps et 68 % dans le cas d'un salaire payé deux SMIC horaire et travaillant à mi-temps.

- Enfin, les résultats présentés ci-dessus seraient légèrement modifiés si les chômeurs indemnisés étaient des salariés âgés de 52 ans et plus dans la mesure où l'AUD minimale qui leur est accordée est majorée (soit 133,11 francs par jour contre 106,14 francs par jour⁽¹¹⁾).

5. Comparaison entre AUD plancher et ASS

	Par jour	Par mois	En % du SMIC net
AUD plancher	106,14	3 184,20	59,0
ASS			
• Simple	80,02	2 400,60	44,4
• Majorée	114,94	3 448,20	63,9

Les règles d'indemnisation de catégories particulières de salariés à temps partiel

Trois catégories de salariés à temps partiel sont indemnisées sur la base de règles spécifiques.

La première catégorie concerne les travailleurs intermittents, les travailleurs intérimaires des entreprises de travail temporaire. Leurs règles d'indemnisation, qui sont fixées par l'annexe IV au règlement annexé à la Convention du 1^{er} janvier 1997, diffèrent de celles du droit commun pour ce qui est des périodes d'affiliation. En effet, les périodes d'affiliation se réfèrent explicitement à des durées exprimées en heures de travail. Soit 676 heures au cours des huit mois qui précèdent la fin du contrat ou 1 014 heures au cours des douze mois qui précèdent la fin du contrat de travail. Par contre, le calcul du montant de l'allocation de chômage se fait sur la même base que celle du droit commun.

(11) Ce qui correspond à 3 993 francs par mois contre 3 184 francs.

Les employés de maison constituent la deuxième catégorie. Leurs règles d'indemnisation sont différentes du droit commun, tant sur le plan des périodes d'affiliation qui de fait sont les mêmes que celles exigées pour les salariés intermittents et les intérimaires que sur celui du calcul de l'allocation de chômage. La partie fixe de l'allocation de chômage est le produit de la durée du travail et de l'allocation minimale (la partie proportionnelle reste quant à elle fixée à 40,4 %).

Les intermittents du spectacle peuvent être indemnisés par le régime d'assurance chômage selon les règles définies dans les annexes 8 et 10 de la Convention du 1^{er} janvier 1997 sur la base d'une durée d'affiliation de 507 heures au minimum au cours des douze derniers mois précédent la fin du contrat de travail. Le montant de leur allocation journalière est moins élevé que celui du droit commun puisque la partie proportionnelle s'élève à 31,3 % contre 40,4 %.

Une extension de l'indemnisation des salariés ayant deux emplois à temps partiel

Jusqu'à la mi-1998 l'indemnisation de salariés ayant deux emplois à temps partiel obéissait à une règle restrictive. Le salarié qui a perdu un de ces deux emplois à temps partiel était éligible à l'indemnité de chômage dans les règles de droit commun, à la condition que l'emploi qu'il continue d'occuper ne lui procure pas plus de 47 % de son revenu global antérieur. De fait, les conditions d'indemnisation étaient même moins favorables que celles des chômeurs à activité réduite, s'agissant du seuil maximal de rémunération procuré par l'activité en cause (47 % contre 70 %).

La circulaire n° 98-12 du 26 mai 1998 a modifié le seuil maximal de rémunération en l'alignant sur celui des chômeurs à activité réduite (70 %). En outre, le cumul intégral des deux types de revenus (indemnités et salaire) a été également autorisé.

Maintien de l'assiette des cotisations de retraite sur le salaire à temps plein en cas de passage à temps partiel

La réduction des pensions de retraite en cas de passage à temps partiel a paru constituer un frein à l'acceptation d'horaires réduits souvent proposés dans le cadre de plans sociaux assortis d'aides publiques (préretraites progressives, congés de conversion), notamment pour les salariés en fin de carrière.

Les régimes de retraite complémentaire (AGIRC et ARRCO) ont prévu, dans certains cas de réduction partielle d'activité, notamment les préretraites du FNE et certains congés de conversion (sidérurgie), la possibilité pour le salarié de continuer à acquérir, moyennant le versement des cotisations correspondantes, le même nombre de points de retraite que lorsque l'activité était exercée à temps plein.

La loi quinquennale « emploi » du 20 décembre 1993 a introduit cette possibilité dans le régime général de la Sécurité sociale, pour une période expérimentale de 5 ans. Elle a été étendue aux régimes des salariés agricoles et des marins salariés. Le dispositif a été pérennisé par la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail (*cf.* article L. 241-3-1 du Code de la Sécurité sociale).

L'intérêt du dispositif résulte, pour le salarié, de la prise en compte, pour le calcul de sa pension, d'un salaire plus élevé (le salaire correspondant au temps plein) que le salaire versé (le salaire à temps partiel).

Il ne concerne donc que les salariés dont le salaire à temps partiel est inférieur au plafond de la Sécurité sociale (14 470 francs en 1999) : pour ceux qui, à temps partiel, perçoivent un salaire supérieur au plafond, la mesure est sans objet puisque la fraction du salaire excédant le plafond n'est pas prise en compte pour le calcul de la pension (et n'est pas soumise à cotisation de retraite).

Le maintien d'assiette de la loi de 1993

Le dispositif mis en place suite à la loi de 1993 (décret d'application du 30 août 1994) est fortement marqué par le but poursuivi – favoriser l'acceptation du passage à temps partiel, notamment en cas de plan social – et le caractère atypique de ce mode de cotisation dans un régime obligatoire de Sécurité sociale où l'assiette des cotisations n'est pas laissée au choix de l'employeur et du salarié.

Favoriser l'acceptation du passage à temps partiel et non l'activité à temps partiel...

La possibilité de maintien de l'assiette des cotisations de retraite sur le salaire correspondant au temps plein n'est pas ouverte à l'ensemble des salariés employés à temps partiel, mais seulement à ceux passant du temps plein au temps partiel. Le décret d'application a fixé à un an la période d'emploi à temps plein préalable au passage à temps partiel permettant de considérer que le salarié avait changé de régime de durée du travail.

En outre, seuls les passages à temps partiel prenant effet à compter du 1^{er} janvier 1994 sont concernés. Les passages à temps partiel antérieurs, de même que les embauches à temps partiel, quelle que soit leur date d'effet, ne sont pas éligibles au dispositif.

... par un accord entre l'employeur et le salarié...

Le maintien d'assiette n'est en aucun cas imposé. Il requiert, dans tous les cas, l'accord du salarié et de l'employeur, accord donnant lieu à un avenant au contrat de travail.

En cas de plan social, l'employeur ne peut toutefois réserver l'accès au dispositif à certains des salariés ou des catégories de salariés auxquels est proposé un passage à temps partiel. Il doit le proposer à tous ou à aucun. L'accord du salarié est alors réputé acquis, sauf refus mentionné dans l'avenant au contrat de travail.

La sortie du dispositif est également choisie : l'employeur ou le salarié peuvent y mettre fin en dénonçant l'avenant au contrat de travail. La renonciation est alors définitive : un retour au temps plein suivi d'un nouveau passage à temps partiel ne permet pas d'opter à nouveau pour le maintien d'assiette. Toutefois, afin de garantir un minimum de stabilité pour le salarié, l'employeur ne peut user de la faculté de dénonciation avant un délai d'un an.

... encouragé par un régime social favorable...

Eu égard au caractère facultatif du maintien d'assiette, qui conduit à ce qu'il ne soit choisi que par les salariés y trouvant un avantage en terme de montant de pension de retraite, il aurait pu paraître cohérent de fixer des taux spécifiques de cotisations, majorés par rapport aux taux de droit commun, comme cela est le cas des rachats de cotisations de retraite.

À défaut d'indication sur l'impact du dispositif sur l'équilibre à terme du régime, les cotisations dues en cas de maintien d'assiette sont calculées en appliquant les taux de droit commun (part patronale et part salariale).

En outre, la loi a prévu que la prise en charge par l'employeur de tout ou partie du supplément de cotisations incombant au salarié ne serait pas considérée, contrairement à la règle de droit commun, comme un élément de rémunération soumis à cotisations. Cet avantage n'a cependant pas été étendu au plan fiscal, la prise en charge constituant un élément de rémunération imposable aux mêmes conditions que le salaire.

... mais encadré afin de maintenir une cohérence à l'égard des emplois à temps plein

Deux limites, de portée différente, ont été fixées afin de ne pas avantager exagérément, à revenu égal, les activités à temps partiel par rapport aux activités à temps plein.

En premier lieu, il a paru cohérent qu'un salarié cumulant plusieurs emplois à temps partiel ne puisse continuer cotiser sur le salaire correspondant au temps plein. Aussi, en cas d'exercice d'une autre activité professionnelle – salariée ou non salariée – le maintien d'assiette est-il suspendu, jusqu'à la cessation éventuelle de l'autre activité.

En second lieu, la durée du maintien d'assiette est limitée à cinq ans pour un même salarié à compter de la date d'effet du maintien.

Cette limite a été fixée en tenant compte du caractère expérimental du dispositif, ouvert pour cinq ans, mais également du contexte de l'introduction du dispositif (plans sociaux) et enfin de l'inégalité de traitement qui résulterait, à salaire d'activité égal, d'un maintien d'assiette couvrant toute la carrière, tant à l'égard des salariés employés à temps plein que de ceux embauchés à temps partiel.

Les perspectives d'évolution du régime supposent une étude actuarielle

Le dispositif pourrait être adapté au développement du temps partiel, tout en conservant sa finalité actuelle. Il ne paraît plus justifié de limiter la durée individuelle du maintien d'assiette ; le maintien pourrait durer autant que le temps partiel. Une extension à l'ensemble des temps partiels pourrait appeler en revanche d'importantes réserves, au regard de l'équité et de la solidarité à l'égard des salariés à temps plein qui eux cotisent sur l'ensemble de leur revenu.

Annexe E

Protection sociale complémentaire et temps partiel

Jacques Barthélémy

*Avocat conseil en Droit social
et Professeur associé à la Faculté de Droit de Montpellier*

Exposé des motifs

Le développement du temps partiel est un des moyens permettant de lutter efficacement pour l'emploi ; les expériences étrangères en attestent même si les résultats n'en sont pas directement transposables, les conditions économiques et sociales dans lesquelles elles se sont développées étant différentes de celles correspondant à la situation de la France en cette fin de siècle.

Même si les candidats à une durée de travail réduite sont sans doute moins nombreux qu'ailleurs en raison des effets négatifs d'une réduction du temps de travail sur le niveau des revenus et du pouvoir d'achat, nul doute qu'un nombre plus élevé de travailleurs que celui constaté actuellement choisirait le temps partiel si, d'une part, le retour au temps plein était plus facile, d'autre part, cette réduction n'avait pas d'effet sur le niveau de la protection sociale.

L'objet de la présente annexe est de mettre en exergue les instruments de l'harmonisation sociale.

Le constat

Traiter efficacement de la protection sociale oblige à ne pas raisonner exclusivement en fonction du seul régime de Sécurité sociale. La place des régimes complémentaires est de plus en plus grande, qu'il s'agisse tant de la retraite que de la prévoyance.

Laissons de côté le problème de l'ouverture des droits qui ne concerne que le régime légal et qui est largement résolu si est respectée une durée contractuelle minimale qu'imposent souvent les conventions collectives et qui peut être aisément suscitée (c'est déjà le cas) en subordonnant l'exonération des charges sociales au respect d'une telle règle.

Le problème le plus délicat à résoudre est celui du maintien des niveaux de garanties collectives correspondant à un salaire fictif temps plein malgré une durée, donc un salaire, inférieurs.

En matière de retraite, il est possible, pour un salarié, de cotiser, sur cette base fictive, non seulement au régime légal de Sécurité sociale, mais aussi aux régimes AGIRC et ARRCO. Mais, contrairement à ce qui vaut pour le régime légal, l'affiliation à ce titre dans les régimes complémentaires suppose un accord d'entreprise ou un référendum la rendant obligatoire pour tous ceux qui sont dans une telle situation.

En matière de retraite supplémentaire et de prévoyance collective (pour lesquels le provisionnement des engagements est une obligation légale), on est sur le terrain du facultatif et c'est donc la volonté des partenaires sociaux dans l'entreprise, voire la décision unilatérale de l'employeur qui définira la solution. Rien n'est donc *a priori* impossible.

Dans tous les cas, une difficulté particulière apparaît. Si des cotisations sont appelées correspondant à un salaire fictif, cela signifie que le pourcentage de retenues salariales au regard du salaire effectif augmente et peut devenir insupportable. D'où l'intérêt d'envisager la prise en charge de cette quote part par l'employeur. Si, en soi, cette manipulation ne crée pas de difficulté, est posée la question du sort fiscal et social de cette cotisation, théoriquement dûe par le salarié mais en fait acquittée par l'employeur.

Enfin, dernier élément et non des moindres : en mettant en place un dispositif permettant aux salariés à temps partiel de bénéficier de garanties collectives de retraite et de prévoyance correspondant à un salaire temps plein n'introduit-on pas une discrimination en sens inverse qui s'avérerait tout aussi critiquable que celle qui se traduit par des droits moins que proportionnels à ceux dont disposent les temps pleins ?

Les solutions

Les modifications qu'il faut apporter aux dispositions légales intéressent les droits fiscal, de la Sécurité sociale, de la mutualité et des assurances.

Code Général des Impôts

Les contributions destinées au financement des régimes de retraite et de prévoyance ne sont neutres fiscalement au titre de l'IRPP dans la limite du plafond de 19 % de 8 fois le plafond Sécurité sociale – 3 % de ce même seuil pour les seules cotisations prévoyance – que si le régime est non seulement collectif mais encore obligatoire. Bien sûr, il faut qu'il se distingue

de produits d'épargne ce qui n'est le cas que si le rachat avant terme de l'épargne accumulée est interdit et si la sortie en capital est également prohibée (pour la retraite).

- Si est mis en place dans l'entreprise un système particulier au bénéfice des temps partiels, il risque de perdre la qualification d'obligatoire. En effet, ce caractère n'est pas remis en cause si le régime est conçu au profit seulement d'une catégorie de personnels (à condition que tous les membres de la catégorie en relèvent) mais par catégories il y a lieu d'entendre cadres, agents de maîtrises, employés, ouvriers, etc. et pas une distinction en fonction de la nature du contrat de travail. On ne peut pas davantage créer un régime pour les temps partiels que pour les CDD ou les seuls CDI.

- La neutralité fiscale sous plafond n'est pas subordonnée à l'existence d'une retenue salariale ; l'accord peut prévoir que la totalité de la cotisation est acquittée par l'employeur. Par contre, si l'accord fondateur des garanties (par exemple la convention collective de branche) prévoit une répartition, le fait de ne pas opérer la retenue s'analysera par la prise en charge par l'employeur d'une dette du salarié, ce qui matérialise un salaire au plan fiscal.

Il faut donc compléter l'article 83 du Code Général des Impôts pour résoudre ces deux difficultés parce qu'elles sont des obstacles sérieux au développement de moyens de favoriser le temps partiel par l'harmonisation sociale. Il faut que, d'une part, les cotisations alimentant un régime collectif à adhésion facultative soient neutres fiscalement dans les mêmes conditions que si le régime était obligatoire, d'autre part que la quote part salariale acquittée par l'employeur dans cette hypothèse du temps partiel ne soit pas traitée comme un sursalaire.

Code de la Sécurité sociale (assiette des cotisations de Sécurité sociale)

Le problème se pose dans les mêmes conditions pour l'assiette des cotisations de Sécurité sociale dans la mesure où, d'une part, un principe équivalent de neutralité sous plafond est posé par l'article L242-1 du Code de la Sécurité sociale (règles des 85% du plafond, 19% pour les seules cotisations prévoyance), d'autre part, la définition du salaire est sensiblement identique en matière fiscale et sociale.

La différence essentielle tient à ce que, en vertu d'une lettre ministérielle complétée par une instruction de l'ACOSS (20 août 1985), bénéficient ici de la neutralité les régimes collectifs non seulement à adhésion obligatoire mais aussi à adhésion facultative.

En outre, mais curieusement, la Cour de Cassation ne procède à la distinction entre épargne et protection sociale qu'à partir du seul critère du rachat, possible ou non, avant l'échéance et pas en fonction de la sortie en rente et (ou) en capital (ce qui est sans doute critiquable, les deux critères étant tout aussi déterminants).

Contrairement à ce que l'on a fait dire à un arrêt, qui n'était que d'es-pèce, de la Chambre sociale de la Cour de Cassation, la prise en charge par l'employeur d'une quote part salariale impérative va s'analyser aussi en salaire entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Il faut donc compléter le dernier alinéa de l'article L242-1 du Code de la Sécurité sociale pour que, à l'instar de ce qui est proposé pour l'article 83 du Code Général des Impôts :

- les cotisations additionnelles permettant d'obtenir des garanties collectives retraite et prévoyance calculées sur la base du salaire plein fictif soient neutres socialement ;
- la quote part salariale correspondante ne s'ajoute pas au salaire pour la détermination de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale si l'employeur l'acquitte.

Code des Assurances, de la Mutualité, des Institutions de prévoyance

Un certain nombre de modifications doivent être introduites dans ces Codes pour que :

- les prestations invalidité assises sur un salaire fictif temps plein ne soient pas considérées comme remettant en cause le principe selon lequel l'assurance ne doit pas être source de profit, au motif que les rentes seraient supérieures au salaire temps partiel ;
- toute antisélection consistant à ne réserver les prestations en nature qu'à l'assuré et pas à ses ayant droits lorsque le contrat est à mi-temps soit supprimée. Pour cela, il faut sans doute compléter la loi Évin du 31 décembre 1989 ;
- puisse être considéré comme d'assurance collective un contrat conclu au bénéfice de l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat à temps partiel (L140-1 à 5 par exemple pour le Code des Assurances). À défaut, la qualification de régime de protection sociale complémentaire ne serait pas acquise, ne serait-ce que parce que le possible rachat serait la règle en vertu d'une disposition d'ordre public, qu'en outre les temps partiels ne bénéficieraient pas du droit de maintenir leur adhésion à l'assurance prestations en nature au-delà de la date de rupture du contrat de travail (notamment par départ en retraite).

En conclusion

Tout texte visant à favoriser le développement du temps partiel doit s'intéresser aux mesures incitatives que représente l'harmonisation de la protection sociale complémentaire sur la base du statut de travailleur à temps plein. Dans cette perspective, doivent être adoptées des modifications des articles 83 du Code Général des Impôts, L242-1 du Code de la Sécurité sociale ainsi que des codes intéressant l'assurance collective des personnes.

Annexe F

Incitations publiques en France en faveur du temps partiel dans le secteur privé⁽¹⁾

Alain Gubian et Valérie Le Corre

DARES

Depuis la première moitié des années quatre-vingt, diverses mesures se sont succédées pour encourager le développement du temps partiel (encadré 1 et tableau 1). On peut en repérer trois grands types : des mesures en faveur de la création d'emplois à temps partiel revêtant la forme d'une aide à l'employeur ; des mesures en faveur du départ progressif d'activité ; des mesures facilitant l'acceptation d'un emploi à temps partiel par le salarié, soit dans le cadre d'un plan social, soit pour faciliter le passage du chômage à l'activité.

D'un point de vue quantitatif, l'« abattement 30 % » concerne un effectif sans commune mesure avec les autres programmes actuels ou plus anciens.

À côté de ces mesures qui favorisent les embauches à temps partiel ou les maintiens dans l'emploi (et qui portent sur les flux), depuis 1993, *les mesures d'allègements généraux sur les « bas salaires »* – qui portent sur les stocks – ont par ailleurs toujours incité aux emplois à temps partiel.

Du point de vue des incitations en faveur du temps partiel, l'« abattement 30 % » et les mesures « bas salaires » s'avèrent de fait les deux principales mesures. Elles peuvent être cumulées. Ces deux types de mesures ont été mis en place dans la même logique d'abaissement du coût du travail et d'enrichissement de la croissance en emploi, dans le contexte des années 1992-1993 où on constatait des performances en emplois faibles en France par rapport à ses principaux partenaires, principalement dans le secteur tertiaire, et notamment en raison d'une faible proportion d'emplois à temps partiel (*cf.* les travaux de préparation du XI^e Plan, rapport Charpin). Cette annexe fournit un ensemble d'informations concernant ces deux mesures.

(1) Voir le document d'études de la DARES du même nom, à paraître.

1. Les mesures en faveur du temps partiel depuis 1982

Tous les dispositifs d'incitation au temps partiel ont pour objectif de favoriser trois processus : les transformations d'emplois à temps complet en emplois à temps partiel, favoriser l'embauche à temps partiel et augmenter globalement les emplois.

Les aides aux entreprises pour la création d'emplois à temps partiel

Décret du 27 juin 1984

Aide de 6 000 francs à l'engagement accordée à l'employeur pour toute embauche de salarié à temps partiel en contrat à durée indéterminée, durée hebdomadaire effective moyenne comprise entre 28 et 32 heures.

Décret du 5 mars 1985

Il se substitue au texte de 1984 pour toute embauche de chômeurs indemnisés inscrits depuis plus d'un an à l'ANPE, sur des emplois à temps partiel. Il étend le bénéfice des primes à l'embauche pour les durées hebdomadaires au moins égales à 18 heures de travail. L'aide est passée à 3 000 francs le 1^{er} janvier 1986.

Ces mécanismes furent supprimés en 1987 du fait de leur faible utilisation, de leur manque d'attractivité et de l'impossibilité de les cumuler avec d'autres aides à l'embauche.

L'abattement forfaitaire des cotisations de Sécurité sociale patronales pour l'embauche d'un salarié à temps partiel

Il fut mis en place en septembre 1992. Il permet une exonération de 30 % des charges patronales pour l'embauche ou la transformation d'emploi d'un salarié à temps partiel dont la durée du travail varie entre 18 et 32 heures hebdomadaires (depuis juin 1998).

Les mesures en faveur du départ progressif d'activité

La préretraite progressive

La convention de préretraite progressive actuelle résulte de la fusion de deux dispositifs par la loi du 31 décembre 1992 : les contrats de solidarité préretraite progressive et les conventions ASFNE mi-temps.

Cette convention vise à attribuer une allocation aux travailleurs âgés lorsque la transformation volontaire de leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel, ou en emploi pendant certaines périodes de l'année, permet le recrutement d'un ou plusieurs demandeurs d'emploi ou la diminution du nombre de licenciements pour motif économique. Le salarié doit être âgé de 55 ans au minimum. La durée annuelle du contrat ne peut dépasser quatre cinquièmes ni descendre en dessous d'un cinquième de la durée du travail antérieure à temps plein.

La durée du travail peut être différente d'une année sur l'autre sur toute la période d'application de la convention (entre 80 et 20 %) sous réserve que, sur l'ensemble de la période, la réduction soit en moyenne de 40 à 50 % de la durée initiale du travail à temps plein. L'allocation perçue correspond à 30 % du salaire dans la limite du plafond de Sécurité sociale et à 25 % au-delà de ce plafond.

Les mesures facilitant l'acceptation d'un emploi à temps partiel par le salarié

Il s'agit de mécanismes qui visent à inciter les demandeurs d'emploi à prendre une activité à temps partiel en leur assurant des compensations financières.

L'aide au passage à temps partiel

Instituée par un décret du 11 septembre 1989 sous l'appellation d'aide au passage à mi-temps et modifiée par la loi quinquennale pour l'emploi, l'aide au passage à temps partiel a pour but d'éviter des licenciements. Elle prend la forme du versement d'une allocation au salarié compensant la perte de revenu occasionnée par le passage d'un temps complet à un temps partiel. Cette allocation complémentaire est versée pendant deux ans, correspondant à 40 % de la perte brute horaire de rémunération la première année, et 20 % la seconde année (dans la limite de 90 % de la rémunération antérieure nette). Le temps partiel peut être apprécié sur la base de la durée légale du travail et non sur la base de la durée conventionnelle mais la réduction d'horaire doit être au moins égale à 10 % de l'horaire initial. Le recours aux heures supplémentaires est alors impossible.

À l'issue de la période de versement de l'allocation, l'employeur reprend à temps complet les salariés, pérennise le temps partiel s'il était sur la base d'un contrat à durée indéterminée, ou procède au licenciement de ceux auxquels il ne serait pas en mesure d'assurer un emploi à temps complet (l'aide peut être cumulée avec l'abattement temps partiel).

La compensation financière du décret de mars 1985

Toujours en vigueur mais pratiquement tombé en désuétude, ce dispositif consiste à garantir aux demandeurs d'emploi indemnisés qui reprennent une activité à durée indéterminée à temps partiel d'au moins 18 heures par semaine une compensation financière égale à la différence entre l'allocation chômage qu'ils touchaient et la rémunération perçue au titre du nouvel emploi. Elle est versée pendant un an dans le cas général et parfois pendant deux ans, pour les chômeurs âgés de plus de 50 ans.

Ce mécanisme a concerné environ 3 000 demandeurs d'emploi dans sa première année d'application, avant de décliner.

Les raisons de ce déclin sont les suivantes :

- pas de réel avantage par rapport à l'allocation chômage ;
- modalités de gestion assez complexe ;
- obligation d'embauche en contrat à durée indéterminée assez astreignante.

Le régime des activités réduites

L'inspiration de ce régime est semblable à celui de la compensation financière. Dans ce cas, le demandeur d'emploi indemnisé peut conserver le bénéfice d'une allocation lorsqu'il reprend une activité pour autant qu'elle ne dépasse pas certains seuils d'heures et/ou de rémunérations, mais l'indemnisation est réduite à 18 mois.

1. Dispositifs d'incitation au temps partiel (hors allègements bas salaires)

	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
<i>Données financières (en millions de francs)</i>																	
• Incitation à l'embauche de salariés pratiquant un horaire de 30 heures			0,6	3,9	0,9	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0							
• Aide à l'embauche de certaines catégories de chômeurs sur des emplois à temps partiel																	
– incitation financière				14,1	26,7	5,9	1,7	0,0	0,0	0,0							
– compensation financière				8,3	27,6	13,1	8,0	3,9	3,1	3,3	1,7	1,3	1,6	0,6	0,5		
• Aide au passage à mi-temps dans le cadre de plans sociaux								0,0	4,9	8,4	10,2	50,5	119,8	0,0			
• Aide au passage à temps partiel													0,0	136,3	135,1	109,4	85,2
• Preretraite progressive																	
– UNEDIC	8,7	24,1	8,9	0,0	0,0	0,0	0,1					nd	7,1	37,6	53,2	173	nd
– État	1,3	10,0	38,9	77,5	153,7	239,6	329,4	412,4	474,6	515,7	531,8	586,9	1 131,2	2 176,0	2 718,0	2 749,5	2 640
• Abattement tps partiel											nd	760,4	1 574,3	1 714,0	2 019,5	2 546,8	2 893
• Total	10,0	34,1	48,4	103,8	208,9	258,6	339,4	416,3	482,6	527,4	543,7	1 399,1	2 834	4 064,5	4 926,3	5 578,7	nd
<i>Effectifs concernés, moyenne annuelle</i>																	
• Aide au passage à mi-temps dans le cadre de plans sociaux									158	658	1 169	3 295	8 468	6 990	847		
• Aide au passage à temps partiel													519	7 092	16 300	25 316	25 692
• Preretraite progressive	38	716	1 269	1 729	3 693	6 277	8 847	10 943	12 215	12 553	12 577	14 743	22 554	44 594	53 511	55 937	53 379
• Abattement tps partiel											3 911	98 802	232 734	331 408	383 840	426 795	454 200

Source : DARES.

Allègements « bas salaire » et temps partiel

Calendrier des mesures ou des diverses formes de proratisation

Depuis juillet 1993 se sont succédées plusieurs formules d'allègement du coût du travail au voisinage du SMIC dont la chronologie est rappelée dans le tableau 2 :

- dans un premier temps, c'est le montant des cotisations familiales (5,4 %) qui a été exonéré totalement (jusqu'à 1,1 puis 1,2 SMIC) ou pour moitié (de 1,1 à 1,2 SMIC puis de 1,2 à 1,3 SMIC) ;
- ensuite, à partir de septembre 1995, a été instaurée une ristourne dégressive de cotisations valant l'équivalent de 800 francs (12,8 %) au niveau du SMIC et s'annulant à 1,2 SMIC ; cette ristourne s'ajoutait à la mesure d'exonération des cotisations familiales ;
- à partir d'octobre 1996 les deux mesures ont été fusionnées dans une ristourne unique équivalente à 18,2 % du salaire au niveau du SMIC et s'annulant à 1,33 SMIC. Au 1^{er} janvier 1998 ce seuil fut ramené à 1,3 SMIC.

2. Calendrier des mesures

Période	Mesure	Principe
01.07.93 / 31.12.94	Exo. famille 93	Exonération totale des cotisations sociales familiales de 1 à 1,1 « SMIC mensuel », exonération partielle (50 %) de 1,1 à 1,2 « SMIC mensuel »
01.01.95 / 31.08.95	Exo. famille 94	Exonération totale des cotisations sociales familiales de 1 à 1,2 « SMIC mensuel », exonération partielle (50 %) de 1,2 à 1,3 « SMIC mensuel »
01.09.95 / 30.09.96	Ristourne Juppé 1 (12,8 % ; 1,2)	Ristourne dégressive de cotisations patronales de Sécurité sociale de 12,8 points au niveau du « SMIC mensuel » (équivalent aux cotisations maladie) et s'annulant à 1,2 « SMIC mensuel »
	idem + Exo famille 94	Cumul des deux mesures pendant la période
01.10.96 / 31.12.97	Ristourne Juppé 2 (18,2 % ; 1,33)	Fusion des deux mesures en une ristourne dégressive unique équivalente à 18,2 % de cotisations au « SMIC mensuel » et s'annulant à 1,33 SMIC
01.01.98 → ...	Ristourne 3 (18,2 % ; 1,3)	idem, seuil ramené à 1,3 SMIC

Source : MES-DARES.

Concernant les emplois à temps partiel, une constante demeure : dans toutes les mesures, *c'est le niveau du salaire mensuel qui compte pour obtenir le bénéfice d'un allègement du coût du travail* et non le niveau du salaire horaire. Il n'y a donc pas neutralité en fonction de la durée du travail ni de ciblage, pour les temps partiel, sur les emplois dits « peu qualifiés » et visés par ces mesures. C'est pourquoi les mesures « bas salaires » sont aussi des mesures « temps partiel » : ainsi un emploi à plein temps à 1,4 SMIC n'est jamais concerné par les mesures « bas salaires » de la période alors que deux emplois à mi-temps à 1,4 SMIC horaire, et donc à 0,7 « SMIC mensuel », font toujours bénéficier l'employeur d'un avantage.

Outre le seuil d'éligibilité à la mesure défini par le salaire mensuel, les modalités de calcul ont été modifiées à trois reprises et ont ainsi pu être plus ou moins incitatives au temps partiel.

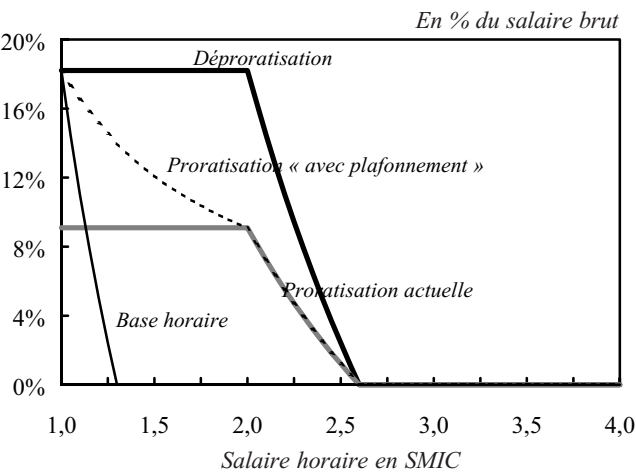
- Dans la version la plus incitative au temps partiel (déproratisation) qui a prévalu d'octobre 1996 à décembre 1997, seul le salaire mensuel importe, quelle que soit la durée du travail. Un emploi à mi-temps à salaire horaire de 2 SMIC horaire, qui gagne donc l'équivalent du « SMIC mensuel », faisait ainsi bénéficier son employeur du même avantage qu'un smicard à plein temps. Il était pourtant loin du seuil « bas salaires » des salariés à plein temps. Un salarié à quart de temps avec un salaire à quatre SMIC horaire aurait fait bénéficier de même son employeur d'un avantage maximum...

- Dans la version actuelle (proratisation actuelle), la formule de calcul qui prévalait auparavant est appliquée sur la base du salaire mensuel puis proratisée par le taux de temps partiel. Ainsi l'emploi à mi-temps à 2 SMIC horaire, qui gagne donc l'équivalent du « SMIC mensuel », fait bénéficier son employeur d'un avantage de moitié par rapport au smicard à plein temps. Pour un salaire inférieur au « SMIC mensuel », la ristourne vaut 18,2 % du salaire mensuel puis elle est proratisée.

- Dans la première version de la ristourne (1995), la formule était proratisée pour les salaires au-delà du « SMIC mensuel ». En deçà de ce seuil, la ristourne était plafonnée à son maximum (soit 800 francs), puis proratisée (proratisation avec plafonnement).

Les différentes formules de proratisation sont illustrées dans le tableau 3 pour quelques exemples et dans le graphique 1. Pour apprécier l'importance de ces mécanismes de proratisation, et partant de l'avantage accordé au temps partiel, il est utile de les comparer avec le mécanisme simple, sur base horaire, qui aurait pu théoriquement fonctionner pour la ristourne dégressive et aurait été cohérent avec le seul objectif d'enrichissement de la croissance en emplois peu qualifiés. Dans les diverses situations, ce sont ainsi les emplois à mi-temps compris entre 1,3 et 2,6 SMIC horaire qui sont subventionnés plus ou moins fortement, alors que seuls les emplois à moins de 1,3 SMIC horaire le seraient avec un mécanisme simple, sur base horaire.

1. Allégements « bas salaires » et temps partiel (cas du mi-temps) selon les différentes formes de proratisation



3. Illustration de l'allégement « bas salaires » pour un mi-temps selon le salaire horaire

Salaire en SMIC				
• salaire horaire	1	1,5	2	2,5
• salaire mensuel	0,5	0,75	1	1,25
Avantage en % du salaire brut				
• cas théorique simple, base horaire	18,2	0,0	0,0	0,0
• cas « proratisation avec plafonnement »	18,2	12,1	9,1	1,2
• cas « déproratisation »	18,2	18,2	18,2	2,4
• cas « proratisation actuelle »	9,1	9,1	9,1	1,2

Source : Calculs DARES.

Avantages en matière de coût du travail et montants financiers en jeu

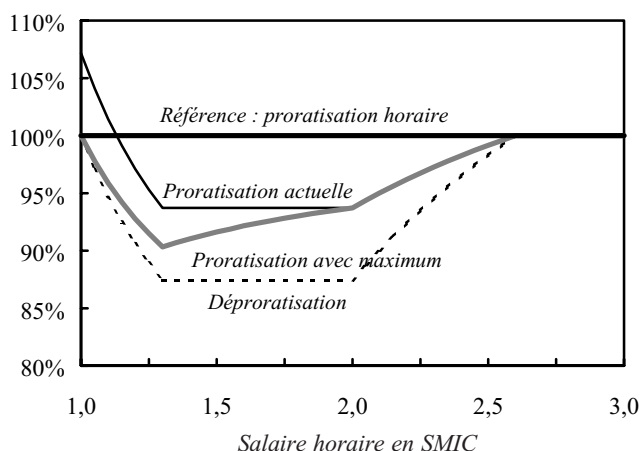
Le montant maximum d'allégement possible au titre de la ristourne « bas salaires » correspond à 18,2 % des cotisations sociales patronales, soit 12,6 % du coût du travail. Il peut être cumulé avec l'« abattement 30 % », qui correspond à 9,1 % des cotisations sociales et 6,1 % du coût du travail. L'allégement global correspond alors à 27,3 % des cotisations ou 90 % des cotisations sociales de Sécurité sociale et 18,8 % de coût du travail.

Les profils en matière d'allégement du coût du travail sont assez différents selon les formules de proratisation. Le coût du travail serait allégé de manière dégressive de 1 à 1,3 SMIC horaire avec une proratisation simple

(la référence), celle qui assurerait une neutralité par rapport au temps complet. Dans la version « déproratisation » intervenue entre octobre 1996 et décembre 1997, le coût du travail pour un mi-temps était d'abord allégé de 18,2 % de cotisations sur une large plage allant jusqu'à 2 SMIC horaire – à l'instar de ce qui est fait pour un temps complet au SMIC – puis de manière dégressive jusqu'à 2,6 SMIC. Dans la version actuelle de la proratisation, le taux d'allègement est d'abord inférieur à ce qui prévaut pour un temps complet et stable à 9,1 % jusqu'à 2 SMIC, puis il est décroissant jusqu'à 2,6 SMIC⁽²⁾.

Le graphique 2 indique l'avantage perçu par l'employeur lorsqu'il compare le coût de deux emplois à mi-temps à un emploi à temps complet selon le niveau du salaire horaire et selon le type de proratisation. Il n'y a normalement pas de gain au SMIC horaire où les cotisations sont déjà exonérées au maximum à temps complet et il y a même une perte dans la situation actuelle de proratisation. Il n'y a pas de gain non plus au-delà de 2,6 SMIC horaire. Le gain est maximum entre 1,3 et 2 SMIC horaire et peut être de 12,6 % du coût du travail dans le cas « déproratisation » et de moitié aujourd'hui. À cela peut s'ajouter l'effet de l'abattement 30 % puisque le cumul est autorisé, soit 6,1 % d'allègement supplémentaire du coût du travail.

2. Coût du travail de deux mi-temps par rapport au temps complet (sans prise en compte de l'abattement 30 %)



Source : Calculs DARES.

(2) Dans la version intermédiaire, « avec déplafonnement », l'allègement décroît continûment de 18,2 % à 1 SMIC jusqu'à 0 % à 2,6 SMIC.

L'ampleur des allégements « bas salaires » peut être appréciée également en simulant chacune des législations successives sur une même distribution des salaires du champ du secteur privé concerné par la mesure (tableau 4). Il en ressort que, sur 2 millions de salariés à temps partiel de ce champ, selon les formes des allégements, 50 à 60 % ont pu être concernés par les allégements « bas salaires » au titre de leur salaire horaire (en deçà du seuil). *Entre 25 et 30 % ont pu être aidés parce que leur salaire mensuel (mais pas leur salaire horaire) était en deçà du seuil. On peut évaluer de 2 à 8 milliards le surcoût des mesures au-delà d'une mesure « bas salaires » neutre pour les temps partiel (c'est-à-dire sur base horaire).* Cet avantage « temps partiel » des mesures « bas salaires » a donc été particulièrement fort au moment de la déproratisation totale, équivalant à 16 % du coût de la mesure à 50 % de son coût pour les seuls temps partiels. La réforme intervenue en janvier 1998 a donc ramené de plus de 8 milliards à 2 milliards l'avantage temps partiel de la ristourne (soit 5 % du coût), le gain global de cette réforme étant encore plus important puisque la proratisation s'applique non seulement au temps partiel mais aussi aux contrats courts (CDD et intérim hors de notre champ d'analyse). L'avantage « temps partiel » des mesures « bas salaires » a donc été d'un ordre de grandeur comparable et parfois très supérieur à celui de l'« abattement 30 % ».

4. Coût des mesures « bas salaires » et de l'aide spécifique au temps partiel^(*)

Période de référence	01/07/93 / 31/12/94	01/01/95 / 31/08/95	01/09/95 / 30/09/96		01/10/96 / 31/12/97	01/01/98 →
Mesures appliquées	Exo-famille	Exo-famille	Exo-famille	dont ristourne	Ristourne fusionnée	Ristourne fusionnée
Type de proratisation			avec plafonnement	avec plafonnement	absence de proratisation	actuelle
Coût global de la mesure (en milliards de francs)	14,7	20,1	46,3	26,2	50,2	41,6
Aide spécifique au temps partiel (hors « bas salaires ») (en milliards de francs)	2,3	2,1	4,6	2,5	8,1	2,1

Note : (*) Coûts calculés sur une distribution de salaires de 1998.

Source : Enquête Emploi de l'INSEE.

2. Mesure d'exonération des charges patronales pour l'embauche d'un salarié à temps partiel : évolution du dispositif réglementaire

Les dispositions applicables en 1993

À la fin août 1992, les pouvoirs publics ont institué un abattement forfaitaire de 30 %, porté à 50 % à compter du 1^{er} janvier 1993, des cotisations patronales de Sécurité sociale pour les contrats à durée indéterminée à temps partiel dont l'activité salariée totale est comprise entre 19 et 30 heures hebdomadaires ou entre 83 et 130 heures mensuelles, lorsque ces contrats correspondent à une création d'emploi ou un passage de temps plein à temps partiel avec l'accord du salarié.

Cet allègement de charges vise à favoriser le développement du temps partiel choisi par le salarié ainsi qu'à encourager le recours à un temps partiel organisé dans l'entreprise, en vue de stimuler les créations d'emplois. Le dispositif s'applique entre autres aux personnes qui bénéficient de conventions d'aide au passage à mi-temps, aux conventions d'allocations spéciales mi-temps et aux contrats de solidarité préretraite progressive. La mesure s'applique à l'ensemble des employeurs hormis l'État, les établissements publics, les collectivités territoriales et les particuliers employeurs.

Sont exclus du champ les jeunes sous contrat de qualification, les travailleurs à domicile et les VRP en l'absence d'engagement contractuel concernant la durée du travail ; les salariés sous contrat intermittent quand la durée du travail est définie en termes annuels.

Le bénéfice de l'abattement est conditionné, sauf exception, au *maintien du volume d'heures travaillées au sein de l'entreprise* en cas de transformation d'emploi à temps complet en emploi à temps partiel. Les embauches compensatoires peuvent intervenir au niveau de l'entreprise, c'est-à-dire dans tout établissement relevant du même employeur et pas nécessairement au niveau de l'établissement en cause. Les embauches compensatoires ne sont pas exigées quand la transformation d'emploi intervient dans le cadre d'un plan social (licenciement d'au moins dix salariés en trente jours dans les entreprises d'au moins cinquante salariés ; les entreprises de moins de cinquante salariés sont également concernées).

L'embauche ne peut donner lieu à l'abattement si elle résulte du licenciement d'un salarié sous CDI, à temps plein ou à temps partiel, ou si elle a pour conséquence un tel licenciement, ou si le salarié embauché a déjà été occupé chez le même employeur dans les trois mois précédant son embauche, sauf si c'est au terme d'un CDD.

Remarque : Le CDD peut être un contrat de type particulier ou un contrat de formation en alternance comportant une aide publique à l'emploi : contrat d'apprentissage, contrat de retour à l'emploi, contrat de qualification, contrat d'orientation, contrat emploi-solidarité.

Les dispositions applicables depuis 1994

La loi quinquennale sur l'emploi du 20 décembre 1993, si elle ramène le taux d'abattement des charges sociales à 30 % à compter du 8 avril 1994, élargit à nouveau la plage de la durée du travail qui permet l'obtention de l'abattement : entre 16 et 32 heures hebdomadaires. Par ailleurs, cette durée sera appréciée non plus seulement sur la base hebdomadaire ou mensuelle, mais aussi sur une *base annuelle*, de façon à faire bénéficier de la mesure les entreprises dont l'activité est soumise à une forte saisonnalité.

De même sont élargies les exceptions à l'obligation d'embauches compensatrices dans le cadre de licenciements collectifs pour motif économique, et la possibilité de cumuler l'abattement avec l'exonération totale ou partielle de cotisations d'allocations familiales pour les bas salaires ainsi qu'avec la préretraite progressive.

Les dispositions applicables depuis juin 1998

La loi du 13 juin 1998 modifie un certain nombre de paramètres :

- le plancher minimum est relevé à 18 heures hebdomadaires ou 78 heures mensuelles ou 816 heures annuelles (11 jours fériés, 25 jours de congés annuels, 6 jours ouvrés) ;
- le bénéfice de l'abattement est limité dans le *cas de temps partiel annualisé* : si le contrat a été conclu dans le cadre d'un *accord collectif* « définissant les modalités et les garanties suivant lesquelles le *temps partiel est pratiqué à la demande du salarié* », le contrat ouvre droit à abattement. L'accord doit être joint obligatoirement ;
- le délai nécessitant une autorisation en cas de *licenciement économique* passe à 12 mois, à partir de la date de rupture du contrat ;
- une *embauche compensatoire* est désormais obligatoire pour toute transformation de contrat de travail à temps complet y compris dans le cadre de plans sociaux, aides au passage à temps partiel ou mi-temps thérapeutique. Quand un salarié passe d'un contrat à durée déterminée à un contrat sous abattement chez le même employeur, cela n'est plus considéré comme une embauche mais comme une transformation d'emploi qui ne sera pas compensée ;
- il est possible d'octroyer ou de maintenir le bénéfice de l'abattement pour les horaires individuels réduits entre 28 et 32 heures en cas d'accord de réduction du temps de travail : ces salariés ne sont pourtant plus à temps partiel ;
- l'abattement n'est pas cumulable avec l'aide à la réduction du temps de travail.

Évolution réglementaire(*)

Date	Contenu	Taux d'exonération	Tranche horaire
1 ^{er} septembre 1992	Entrée en vigueur du dispositif : embauche ou transformation d'emploi à temps partiel en CDI	Abattement de 30 % des cotisations patronales de Sécu. sociale (ass. sociales, accident du travail, prest. familiales)	Contrat de travail entre 19 et 30 h., h. complémentaires incluses ou entre 83 et 130 heures mensuelles
Loi du 31 décembre 1992	Pérennisation du dispositif		
7 janvier 1993		Passage du taux d'abattement à 50 %	
20 décembre 1993			Élargissement de la plage horaire entre 16 et 32 heures hebdomadaires, soient 68-136 heures mensuelles
8 avril 1994		Passage du taux d'abattement à 30 %	
1 ^{er} janvier 1997			
13 juin 1998	Possibilité de bénéficier de l'abattement pour les salariés travaillant entre 28 et 32 heures dans le cas d'un accord de RTT collective		Relèvement du plancher : 18 heures hebdomadaires, ou 78 heures mensuelles ou 816 heures annuelles

Assouplissement	Restrictions	Cumul avec d'autres mesures
Abattement pour une durée minimale de 36 mois		
Exonération pour toute la durée du contrat	Dans le cas de transformations d'emplois, embauches compensatoires sous CDI nécessaires, sauf dans le cas d'un plan social	Cumul avec proratisation du plafond temps partiel et divers allègements (convention d'aide au passage à mi-temps, convention d'allocations spéciales mi-temps, contrats de solidarité préretraite collective)
Élargissement des exceptions à l'obligation d'embauches compensatoires, si c'est une alternative au licenciement, avec ou sans plan social et quand il y a des licenciements collectifs pour motif éco. Possibilité d'annualiser le temps partiel : entre 708 et 1 415 h./an		Cumul avec les conventions de préretraite progressive FNE
	Non cumul avec les conventions de préretraite progressive FNE	
Dans le cas d'un licenciement économique, délai étendu à 12 mois (avant, 6 mois) pour bénéficier de l'exonération après la rupture d'un contrat	Non cumul avec l'aide à la RTT Limitation du temps partiel annualisé à la signature d'un accord collectif signifiant que le temps partiel est accordé à la demande du salarié Obligation d'embauches compensatoires même dans le cas de plans sociaux	

Note : ()* Depuis juillet 1993, l'exonération de charges patronales pour l'embauche d'un salarié à temps partiel est cumuleable avec les exonération bas salaires.

Abattement et temps partiel : une faible diffusion

Rappel de la mesure

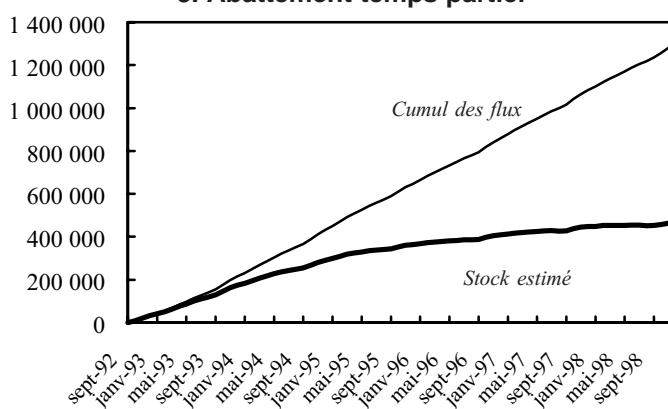
Depuis 1992, un abattement permanent de 30 % des cotisations patronales est accordé aux entreprises pour leurs salariés à temps partiel en contrat à durée indéterminée lorsque leur durée du travail est comprise entre certaines limites (aujourd'hui 18-32 heures) et lorsque ces contrats correspondent à une création d'emploi ou un passage de temps plein à temps partiel si le volume d'heures de travail est maintenu. Depuis sa création, la mesure a été modifiée à plusieurs reprises, notamment concernant les taux d'exonération et les plages horaires (voir encadré 2 pour le détail des évolutions de la législation).

Le développement de la mesure

Bien qu'octroyée sur les flux d'embauche ou de passage à temps partiel, la mesure d'abattement permanent des cotisations sociales avait vocation à concerner l'essentiel des salariés du champ. En fait ce sont seulement 200 000 entrées environ qu'on enregistre chaque année (225 000 en 1997) et le nombre de bénéficiaires est estimé à environ 450 000 à ce jour. Le rapprochement de ces données (graphique 3) laisse entendre que les ruptures de contrat sont fortes, conformément au taux élevé de rotation dans les secteurs concernés. Environ un tiers du stock serait ainsi renouvelé chaque année.

Lorsqu'on se limite au public potentiel, approché par les contrats à durée indéterminée ayant des durées du travail comprises entre 16 et 32 heures tels qu'ils ressortent de l'Enquête Emploi, c'est environ 35 % du stock des salariés à temps partiel qui est concerné par l'« abattement 30 % » (tableau 5). C'est par rapport à ce potentiel qu'on peut apprécier les caractéristiques des bénéficiaires de la mesure⁽³⁾.

3. Abattement temps partiel



Source : DARES.

(3) Ces données sont issues de l'Enquête Emploi de l'INSEE de mars 1997 sur le stock des salariés à temps partiel en contrat à durée indéterminée des services marchands non agricoles hors services domestiques, travaillant entre 16 et 32 heures par semaine.

5. Stocks de temps partiel, total, CDI, CDI 16-32 et bénéficiaires de l'abattement en 1997

	Salariés à temps partiel ⁽¹⁾					Bénéficiaires de l'abattement ⁽²⁾		Bénéficiaires de l'abattement ⁽³⁾	
	Total des salariés	Total TP ⁽⁴⁾	CDI TP ⁽⁴⁾	CDI 16-32 TP ⁽⁴⁾	CDI 16-32 en % total TP ⁽⁴⁾	Stock TP ⁽⁴⁾	En % de CDI 16-32	Flux d'entrées TP ⁽⁴⁾	En % de CDI 16-32
Ensemble des secteurs	13 811 206	2 188 876	1 903 023	1 447 207	66,1	447 648	30,9	224 380	15,5
Idem hors salariés domestiques	13 315 619	1 853 275	1 581 254	1 271 664	68,6	447 648	35,2	224 380	17,6
Agriculture	275 532	40 505	29 241	21 179	52,3	325	1,5	2 738	12,9
Industries agroalimentaires	490 808	53 619	48 823	37 257	69,5	17 276	46,4	7 771	20,9
Industries des biens de consommation	736 303	55 416	48 900	42 304	76,3	14 566	34,4	6 323	14,9
Industries automobiles	293 199	3 418	3 418	3 255	95,2	5 416	166,4	1 593	48,9
Industries des biens d'équipement	725 790	33 281	31 104	26 588	79,9	16 984	63,9	4 132	15,5
Industries des biens intermédiaires	1 388 686	57 883	54 351	48 024	83,0	28 592	59,5	8 056	16,8
Énergie	230 002	6 828	6 106	5 714	83,7	1 668	29,2	541	9,5
Construction	1 056 439	35 776	32 738	27 822	77,8	16 708	60,1	6 870	24,7
Commerce	2 331 538	433 490	383 533	317 435	73,2	105 816	33,3	49 104	15,5
Transport	824 825	48 239	43 013	36 800	76,3	15 472	42,0	5 544	15,1
Activités financières	642 199	74 128	71 563	63 784	86,0	15 102	23,7	3 985	6,2
Activités immobilières	205 510	40 835	37 040	27 799	68,1	6 593	23,7	2 494	9,0
Services aux entreprises	1 741 392	286 390	215 208	163 996	57,3	70 319	42,9	31 249	19,1
Services aux particuliers ⁽⁵⁾	774 461	222 535	179 977	146 588	65,9	68 637	46,8	63 895	43,6
Services domestiques	495 587	335 601	321 769	175 543	52,3				
Services aux particuliers	1 270 048	558 136	501 746	322 131	57,7	68 637	21,3	63 895	19,8
Éducation, santé et action sociale	1 132 979	353 087	303 181	226 979	64,3	51 294	22,6	16 670	7,3
Administrations	459 280	107 238	92 451	75 533	70,4	11 410	15,1	3 465	4,6
Activité non renseignée	6 676	607	607	607	100,0	1 470	ns	9 950	ns

Notes : (1) Enquête Emploi, INSEE, 1997 ; (2) Données ACOSS ; (3) Données DARES ; (4) TP = temps partiel ; (5) Hors services domestiques.

Sources : INSEE, DARES et ACOSS.

Les caractéristiques des bénéficiaires de l'abattement

Le secteur tertiaire est le plus gros utilisateur de l'abattement

En 1997, les salariés embauchés dans le cadre de l'abattement temps partiel sont employés dans le secteur tertiaire pour plus de 80 % d'entre eux. Cette proportion est proche de celle des emplois potentiellement concernés⁽⁴⁾, la logique étant que les secteurs les plus utilisateurs de temps partiel, à savoir les services, s'emparent les premiers d'une mesure favorisant les emplois de ce type (tableau 8). Le temps partiel est en effet une forme d'aménagement du temps de travail permettant de mieux faire face à des rythmes irréguliers et aux relations avec le public, particulièrement adapté dans le commerce, ou l'hôtellerie par exemple.

En 1997, le secteur industriel ne représente plus que 13 % des secteurs utilisateurs, part équivalente à celle qu'il occupe dans le temps partiel. Mais jusqu'en 1996, ce secteur était sur-représenté dans le champ des bénéficiaires de l'abattement temps partiel (autour de 16 %). Ce brusque écart est en grande partie dû à la suppression du cumul entre la préretraite progressive et l'abattement depuis le 1^{er} janvier 1997 (encadré 2). Cette mesure avait permis au temps partiel de faire une percée relative dans un secteur structurellement peu utilisateur. La surreprésentation de l'industrie existe toujours si on se limite aux nouveaux embauchés.

Au sein du secteur tertiaire, l'utilisation de l'abattement varie beaucoup entre les diverses activités. Des secteurs comme les activités financières ou la santé-action sociale ont une utilisation restreinte de l'abattement alors qu'ils recourent assez fréquemment au temps partiel. Dans ces secteurs, le temps partiel s'apparente plus souvent à une forme d'aménagement du temps de travail librement consentie par le salarié qu'à une forme particulière d'emploi. À l'inverse, les services aux particuliers et aux entreprises sont des sur-utilisateurs de l'abattement, et en particulier l'hôtellerie-restauration qui a un recours croissant à cette mesure depuis sa mise en place en 1992. Le commerce, qui est le plus gros utilisateur de temps partiel en proportion, essentiellement grâce au commerce de détail alimentaire, utilise légèrement moins l'abattement que le travail à temps partiel (tableau 8).

Un tiers des entreprises utilisatrices emploie moins de 5 salariés

Étant donné la prépondérance du secteur tertiaire parmi les recrutements en abattement à temps partiel et la petite taille des unités qui le composent, la part des entreprises de moins de 50 salariés dépasse 80 % des embauches

(4) La comparaison (tableau 8) peut se faire sur l'ensemble des salariés à temps partiel (logique de stock) ou sur les nouveaux embauchés (logique de flux), aux caractéristiques proches de celles des bénéficiaires de l'abattement (CDI et durée comprise entre 16 et 32 heures).

en 1997, la part de celle des moins de 5 salariés en représentant un tiers à elle seule (tableau 6). À l'inverse, alors que les établissements de plus de 50 salariés représentent près de 40 % du champ des entreprises du secteur marchand non agricole⁽⁵⁾, ils ne représentent qu'une entreprise sur cinq dans celui de l'abattement temps partiel en 1997.

Quant aux grandes entreprises utilisatrices de la mesure, leur comportement varie beaucoup en fonction du secteur d'activité (tableau 6). En effet, si le nombre de salariés à temps partiel embauchés par les entreprises de plus de 50 salariés croît avec la taille, passant de 6,5 pour l'ensemble de celles de 50 à 200 salariés à 18,9 pour celles de 500 salariés et plus, cette disparité est relativement faible dans les services aux entreprises (8,5 à 16,5) et aux particuliers (19 à 12,8) alors qu'elle est très forte pour le commerce (9,2 à 39,9), les industries d'équipement (2,3 à 20,6) et les transports (3,2 à 33,8).

6. Répartition des contrats à temps partiel avec réduction de charges sociales et nombre moyen de contrats par entreprise selon l'effectif salarié

	Répartition des contrats (en %)		Nombre moyen de contrats par entreprise	
	1995	1997	1995	1997
0 à 4 salariés	36,3	36,9	1,4	1,3
5 à 9 salariés	15,7	15,6	1,8	1,8
10 à 49 salariés	23,2	27,8	3,4	3,9
50 à 199 salariés	11,8	10,6	6,2	6,4
200 à 499 salariés	5,3	4,0	11,5	10,1
500 salariés et plus	7,7	5,1	31,6	18,9
Total	100,0	100,0	2,2	2,3

Source : MES-DARES

Pour un tiers, les bénéficiaires sont des hommes

Développé essentiellement dans le tertiaire, le temps partiel est également féminin à plus de 80 %. Or les bénéficiaires de l'abattement sont des hommes pour plus d'un tiers d'entre eux. La population de l'abattement est deux fois et demie plus masculine que celle du temps partiel (35,4 % contre 13,8 % dans l'Enquête Emploi). Cet écart s'amoin-drit si on prend en considération les seuls embauchés potentiels (27 % sont des hommes).

(5) Source : Enquête ACEMO.

7. Répartition des contrats à temps partiel avec réduction de charges sociales selon le type de contrats

Situation avant embauche	1995			1997		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
CDI temps plein même employeur	26,3	18,1	21,0	17,5	15,0	15,9
CDI temps plein autre employeur	5,0	3,8	4,2	5,3	3,7	4,3
CDD temps plein	7,2	9,5	8,7	7,9	9,4	8,9
CDI ou CDD temps partiel	11,6	19,3	16,6	13,0	20,2	17,8
Demandeur d'emploi inscrit	25,1	26,4	25,9	26,1	25,4	25,6
Autre cas ^(*)	24,8	22,9	23,6	30,2	26,3	27,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : (*) Fin de scolarité, reprise d'activité...

Source : MES-DARES

Les jeunes sont très présents parmi les bénéficiaires

Les salariés de moins de 25 ans représentent également le tiers des bénéficiaires en 1997, comme pour les nouveaux embauchés potentiels. La proportion de salariés de 50 ans et plus est plus importante chez les bénéficiaires masculins que féminins, à cause des préretraites progressives. Les entreprises utilisent donc cette mesure comme un moyen de gestion des ressources humaines à part entière, et particulièrement comme outil d'insertion progressive des jeunes d'un côté et des salariés âgés dans une moindre mesure quand ce sont des hommes. Concernant l'âge et le sexe, les caractéristiques des bénéficiaires sont finalement assez voisines de celles des nouveaux embauchés à temps partiel : plus jeunes et plus masculins.

L'embauche de chômeurs régresse au cours des années

En 1997, près de trois salariés embauchés sur dix étaient en formation ou en inactivité, et 25 % étaient demandeurs d'emploi (tableau 7). Depuis 1992, la part des demandeurs d'emploi, alors majoritaire (30 %), a diminué. Dans un premier temps, la part des transformations d'emploi à temps complet en emploi à temps partiel au sein de la même entreprise s'est accrue au détriment des recrutements externes, cette croissance étant à relier à l'utilisation particulière de l'abattement dans l'industrie, couplé avec le système des préretraites progressives. Depuis 1996, ce sont les bénéficiaires antérieurement en formation ou en inactivité qui progressent, atteignant 27,5 % du total des bénéficiaires en 1997. Les femmes embauchées dans le cadre de l'abattement étaient plus souvent à temps partiel auparavant, les hommes plutôt à temps complet dans la même entreprise.

8. Salariés potentiellement concernés et bénéficiaires de l'abattement : comparaison structurelle

En %

	Enquête Emploi de mars 1997		Abattement temps partiel en flux	
	Salariés en CDI 16-32 heures	Nouveaux embauchés en CDI 16-32 heures	1995	1997
<i>Secteur d'activité économique (NAF4)</i>				
• Agriculture	1,7	2,0	0,9	1,3
• Industrie	12,8	9,4	16,5	13,1
• Construction	2,2	2,7	3,8	3,2
• Services, dont :	83,3	85,9	78,8	82,4
- Services aux entreprises	12,9	12,9	13,2	14,6
- Services aux particuliers (hors services domestiques)	11,5	23,5	23,6	29,9
• Commerces	25,0	29,9	22,5	22,8
• Activités financières	2,4	1,8	2,3	1,9
• Éducation, santé, action sociale	17,8	12,0	7,7	7,8
<i>Sexe</i>				
• Hommes	13,8	26,5	36,3	35,4
• Femmes	86,2	73,5	63,7	64,6
<i>Âge</i>				
• Moins de 25 ans	8,7	33,5	33,7	35,5
• De 25 à 49 ans	72,6	61,2	53,6	56,0
• 50 ans et plus	18,7	5,3	12,7	8,6
<i>Durée hebdomadaire du travail</i>				
• 16-18 heures	7,8	10,9	15,0	17,9
• 19 heures	2,6	1,9	9,9	7,3
• 20 heures	34,2	32,8	22,4	19,3
• 21-29 heures	26,6	28,8	27,2	27,0
• 30 heures	15,9	16,9	11,9	11,4
• 31-32 heures	12,9	8,7	13,6	17,1

Note : (*) Il s'agit du nombre de salariés à temps partiel (stock) en CDI des secteurs marchands non agricoles travaillant entre 16 et 32 heures par semaine.

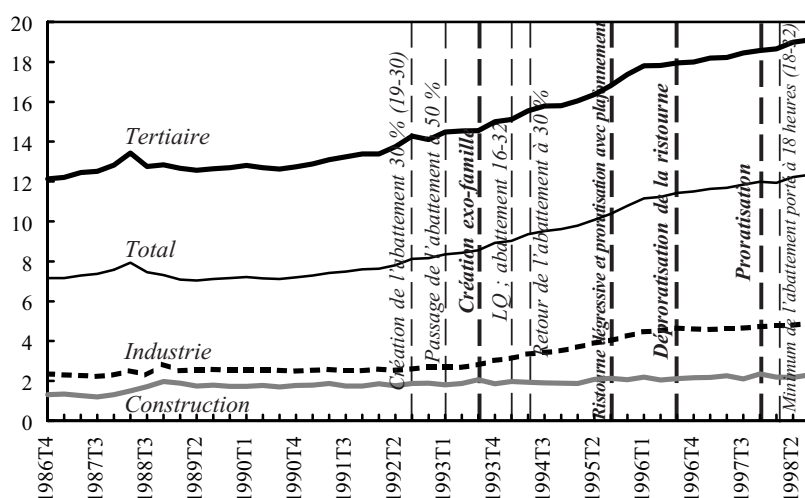
Sources : INSEE, Enquête Emploi et DARES.

Les durées hebdomadaires des contrats sous abattement sont plus courtes que celles du temps partiel

Les durées contractuelles des embauches avec abattement ont été notablement transformées en 1994, en raison de l'ouverture à 16-32 heures prévue par la loi quinquennale (encadré 2). Les employeurs se sont emparés de cette possibilité en reportant les durées de 19 et 30 heures sur les durées très courtes de 16-18 heures et très longues de 31-32 heures. Mais ces évolutions se déclinent différemment par secteur d'activité. Dans les services aux entreprises, ce sont les durées de 18 heures et moins qui augmentent le plus, jusqu'à devenir la tranche majoritaire en 1997. Dans le commerce et les services aux particuliers, à l'inverse, ce sont les durées entre 31-32 heures qui augmentent le plus.

Des différences importantes existent entre les durées du travail de l'abattement et celles de l'ensemble des salariés potentiellement concernés : la tranche des 16-18 heures est trois fois moins importante et les 30 heures hebdomadaires beaucoup plus fréquentes (tableau 8). Il existe donc un effet réel d'attraction des bornes dans le dispositif d'abattement. Ce sont dans les services aux particuliers que la différence est la plus flagrante : alors que 30 % des salariés sous abattement temps partiel travaillent entre 16 et 18 heures, seulement 8 % des salariés à temps partiel en contrat à durée indéterminée entre 16 et 32 heures travaillent dans cette plage horaire. Même le commerce, qui par convention collective de branche avait fixé un plancher de 22 heures hebdomadaires au temps partiel, a des durées de contrats sous abattement de 16 à 18 heures deux fois plus importantes que pour les salariés potentiellement concernés.

4. Proportion de salariés à temps partiel et mesures d'incitations



Sources : Enquête ACEMO et calculs DARES.

Développement du temps partiel et mesures en faveur du temps partiel

Le temps partiel s'est considérablement développé depuis 1992 dans le secteur concerné par les mesures alors qu'il avait été très peu dynamique dans la période précédente. Sa progression a été d'un point entre fin 1986 et fin 1992 selon l'enquête ACEMO sur les établissements de plus de dix salariés (de 7,1 à 8,1 %) et de 4 points entre fin 1992 et fin 1998. Ces résultats sont comparables à ceux observés dans les Enquêtes Emploi de l'INSEE. Il est toutefois difficile de séparer les effets des incitations dans la dynamique des emplois à temps partiel de celles d'autres facteurs et aucune étude n'a tenté de chiffrer leur impact propre. Le développement des secteurs à forte proportion de temps partiel (effet de mobilité), la faiblesse des créations d'emploi sur la période (taux contracyclique), les tendances spontanées des secteurs contribuent en particulier, sur la période récente, au développement du temps partiel. L'analyse des évolutions conjoncturelles de la proportion de salariés à temps partiel ne fait pas apparaître d'infléchissement notable à la suite des changements de mesures (graphique 4). En particulier, après la mise en place de la déproratisation de la ristourne dégressive, aucune accélération n'est notée pour le temps partiel. Mais on peut toutefois rappeler que cette mesure très avantageuse avait été annoncée dès le départ comme provisoire.

Notons par ailleurs qu'une étude microéconomique sur les pratiques de recrutement et de gestion de la main d'œuvre d'un millier d'entreprises utilisatrices de l'abattement temps partiel a été réalisée par la DARES en 1994. Questionnée sur l'ensemble de leurs embauches en 1993, un peu moins de la moitié des établissements n'ayant pas réalisé d'autres embauches que celles leur faisant bénéficier de l'abattement, déclarait qu'elle aurait de toute façon recruté un ou plusieurs salariés, avec ou sans cette mesure.

Annexe G

Temps partiel et négociation collective

Éric Aubry

Direction des Relations du Travail

Le Code du Travail (art. L.212.4.5) stipule que les conventions collectives étendues fixent les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés et précisent les conditions dans lesquelles ils peuvent bénéficier du temps partiel et exercer leur droit de priorité. Elles doivent également mentionner les motifs susceptibles d'être avancés par l'employeur pour refuser ce passage à temps partiel ou à temps plein, ainsi que les procédures d'interprétation et de conciliation en cas de contestation de ce refus.

L'accord national interprofessionnel sur l'emploi du 31 octobre 1995 en soulignant que le temps partiel peut être un des moyens de lutter contre le chômage, de développer l'emploi et de favoriser une vie sociale équilibrée, précisait, de son côté, les principes qui devaient guider les accords de branche :

- conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et personnelle ;
- droit du salarié à demander un aménagement de son temps de travail et engagement du chef d'entreprise d'y répondre après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possibles ;
- égalité de traitement ;
- retour prioritaire au temps complet ;
- établissement de procédures de mise en œuvre du passage à temps partiel ou à temps plein, tant individuelles que collectives.

Enfin, la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail a également encouragé le développement de la négociation sur le temps partiel en prévoyant :

- la nécessité d'un accord sur le temps partiel annualisé pour bénéficier de l'aide financière au temps partiel ;
- la nécessité d'un accord de branche étendu pour imposer plus d'une interruption d'activité ou une interruption d'une durée de plus de 2 heures au cours d'une même journée ;
- la nécessité d'un accord de branche étendu pour porter le volume des heures complémentaires de 10 % au tiers de la durée prévue par le contrat.

Sur ces points, le législateur entendait limiter les abus parfois constatés dans certains secteurs, notamment en matière d'amplitude journalière et de fragmentation de la durée du travail.

Un double mouvement apparaît dans la négociation collective. D'une part, le législateur et les partenaires sociaux cherchent à promouvoir, par des accords de branches, la déclinaison de principes généraux favorables au développement du travail à temps partiel et à la reconnaissance des droits pour les salariés. D'autre part, de nombreuses entreprises reprennent, dans leurs accords, ces orientations en les adaptant à leurs besoins spécifiques.

Les accords de branche qui s'inspirent des principes posés par l'ANI

À la suite de l'ANI (Accord national interprofessionnel) de 1995

15 accords de branche ont prévu des modalités spécifiques pour le temps partiel : industrie de la conserve, bijouterie-joaillerie, services de l'automobile, métallurgie, plasturgie, eaux embouteillées, commerce en gros de viandes, industrie laitière, biscotterie-biscuiterie, magasins de vente d'alimentation, commerces et entrepôts, propreté, travail temporaire, restauration rapide et restauration collective.

Tous ces accords reprennent les rubriques visées par la législation : modalités de mise en place du temps partiel, procédures applicables, recours aux heures complémentaires, affichage de la priorité d'accès, clauses sur la modification de la répartition des horaires et délais de provenance et lissage des rémunérations pour les temps partiels annualisés.

Dans le cadre de la loi du 13 juin 1998

Une vingtaine d'accords de branche conclus dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 contiennent des dispositions relatives au temps partiel. On peut citer notamment : restauration collective, experts-comptables, transports publics urbains, commerce alimentaire, équipement thermiques, services de l'automobile, produits du sol, carrières et matériaux, œufs, eaux, manutention ferroviaire, enseignement privé agricole, mutualité sociale agri-

cole, chaussure, chimie, coopératives laitières, ganterie, matériels agricoles, tuiles et briques, vins et cidres, volailles.

La plupart de ces accords utilisent le recours aux dérogations ouvertes au niveau de l'accord de branche (volume d'heures complémentaires, délais de prévenance, coupures) en prévoyant les contreparties exigées. Les dérogations au principe de la limitation du nombre des coupures et de la durée d'interruption de l'activité ne peuvent en effet être prévues que par un accord de branche étendu. « Il s'agit d'un élément de souplesse laissé aux partenaires sociaux » (circulaire du 24 juin 1998), à charge pour ceux-ci de prévoir des contreparties spécifiques tout en tenant compte des exigences propres à l'activité concernée.

D'autres accords précisent les conséquences pour les salariés à temps partiel de la réduction de l'horaire collectif dans leurs entreprises (passage éventuel à temps plein, maintien de l'horaire antérieur, réduction de leurs horaires accompagnée d'une compensation salariale).

Au-delà de la réglementation applicable

Certains de ces accords sur le temps partiel contiennent des dispositions intéressantes allant au-delà de la réglementation applicable. Elles visent les points suivants :

- Fixation d'une durée minimale hebdomadaire entre 20 et 26 heures ; par exemple, experts-comptables : 24 heures ou restauration rapide : 20 heures. Cette durée minimale peut aussi être annuelle dans le cas du temps partiel annualisé ; biscottes : 800 heures annuelles, plasturgie : 15 heures et 36 minutes hebdomadaires et 8 mois minimum de périodes d'activité, experts-comptables : période d'inactivité limitée à 5 semaines ;
- Fixation d'une durée minimale journalière ; par exemple, 4 heures sans interruption dans la restauration rapide ;
- Augmentation du délai de prévenance en cas de changement d'horaires ; dans la restauration collective, 2 semaines en temps partiel annualisé, 10 jours dans la restauration rapide.
- Temps partiel choisi ; des accords prévoient cette possibilité par le biais d'une procédure à respecter par l'employeur incluant une obligation de motivation de sa part : eaux-boissons sans alcool, bricolage. Certaines branches, comme la bijouterie ou la plasturgie, prévoient le volontariat pour le passage au TPA.

Quelques branches définissent un droit au retour à temps complet : eaux-boissons sans alcool, dans les 3 mois « si changement brutal et conséquent de la situation familiale ».

- Recours de principe au CDI et stricte limitation des CDD : restauration rapide.
- Clause précisant que le temps partiel doit être compatible avec le désir d'avoir un second emploi (restauration rapide).

- Autres dispositions :
 - incitations financières au passage à temps partiel : métallurgie, industrie laitière. Il s'agit, en général, de primes proportionnelles dégressives visant à compenser en partie le passage à temps partiel. Lorsque cela s'inscrit dans un contexte de cessation progressive d'activité, il n'y a pas de diminution de salaire ;
 - délai de prévenance pour les heures complémentaires non programmées ; bijouterie, plasturgie : 10 jours ;
 - paiement majoré des heures complémentaires : conserve, viandes + 10 % ;
 - clauses relatives à la protection sociale, au maintien de l'assiette des cotisations retraite et au calcul des indemnités de licenciement et des indemnités de départ en retraite ; par exemple, assurance-décès, rente conjoint, assurance-maladie-invalidité, accident, rente éducation, prime de transport : toutes les prestations sont calculées sur le salaire taux plein ;
 - favoriser la prise de congés payés simultanés en cas de pluralité d'employeurs (propreté). De manière plus générale, l'accord de 1997 dans la branche de la propreté cherche à s'adapter à la pluralité d'employeurs, situation très fréquente dans ce secteur ;
 - même plan de formation que pour les salariés à temps plein (experts-comptables, MSA).

Les accords d'entreprise

Favoriser le développement du temps partiel

À partir du cadre général tracé par les accords de branche, plusieurs accords d'entreprise ont cherché, au cours des dernières années, à favoriser le développement du temps partiel, à la fois pour répondre aux aspirations de leurs salariés et pour satisfaire l'exigence croissante de souplesse de leur organisation, notamment l'allongement des horaires d'ouverture des services. Ces accords tendent d'abord à susciter le volontariat des salariés en proposant des formules de travail à temps partiel diversifiées, en garantissant (plus ou moins) le retour à temps plein, en veillant à ce que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein en termes d'évolution professionnelle donc d'accès à la formation, mais aussi d'avantages sociaux au sens large (retraite, prévoyance).

Plusieurs accords précisent que sont considérés à temps partiel les salariés dont l'horaire est inférieur à l'horaire applicable aux salariés à temps plein. Ils anticipent sur ce point la mise en œuvre de la directive européenne sur le temps partiel.

Enfin le cas échéant, ils mettent en place des incitations financières au passage à temps partiel : primes, dégressivité de la baisse du salaire, etc.

Ainsi, l'accord *Renault* de décembre 1997 prévoit un seuil minimum de 16 heures par semaine, calculé, le cas échéant en moyenne sur l'année. La demande de temps partiel est formulée par écrit et donne lieu à un entretien avec la hiérarchie. S'il n'est pas possible d'y donner une suite favorable, un poste équivalent dans le cadre de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe peut lui être proposé dans le périmètre de mobilité indiqué par le salarié. Le passage à temps partiel est en principe prévu pour une durée indéterminée mais une période transitoire de 3 mois peut être prévue si le salarié le souhaite. Passé ce délai, le salarié prend un engagement de 2 ans mais, en contrepartie, bénéficie d'une indemnité de passage à temps partiel. Après cette période de 2 ans, le salarié peut revenir, s'il le demande, à temps plein. En cas d'événement familial ayant une grave répercussion sur les ressources du ménage, ce retour à temps plein est toujours possible.

Une commission de suivi de l'accord est constituée qui se réunit chaque année.

En ce qui concerne l'accord *Usinor-Sacilor* de 1995, on peut remarquer qu'en cas de demande de temps partiel, la direction doit motiver un éventuel refus, après un entretien avec le salarié. Les mêmes droits qu'un salarié à temps plein lui sont garantis ; il bénéficie en outre d'une indemnité spécifique. S'il souhaite revenir à temps plein, « l'employeur s'engage à donner une suite positive » dans un délai de 3 mois et « si le retour à temps plein se heurte à une difficulté d'organisation, il appartient à l'entreprise de trouver la solution la plus adaptée ».

Par ailleurs, ce droit au retour à temps plein s'exerce dans un délai d'un mois « en cas de survenance d'un événement extérieur affectant gravement la situation financière du salarié ».

Enfin, la commission d'application et de suivi d'établissement et/ou d'entreprise créée par l'accord emploi est informée sur les possibilités et conditions pratiques de travail à temps partiel.

Un accord concernant *le temps de travail des cadres* a également été signé en 1996, toujours à Usinor-Sacilor par l'ensemble des syndicats sauf la CGT. Cet avenant vise à encourager le développement du temps partiel chez les cadres même s'il ne comprend pas les mêmes incitations financières que pour les non-cadres. L'accord précise que « le temps choisi est à considérer comme un mode normal de travail ». Le refus d'un passage à temps partiel doit être motivé.

Dans l'accord *Bred/Banque populaire* de 1996, un chapitre est consacré au temps choisi. Il est encouragé par le versement d'une prime et par le régime de cotisations vieillesse. Outre le principe du droit au temps partiel et du droit au retour à temps plein, celui-ci peut s'organiser sur les rythmes scolaires et s'accompagner d'un partage du poste de travail par la mise en place de binômes.

Dans l'accord *Framatome* de 1995, un temps partiel annualisé est mis en place sur la base du volontariat. Le refus du passage au TPA doit être

motivé. Au terme de la durée du TPA, le salarié peut demander à reprendre un temps plein mais bénéficie simplement de la priorité.

Le droit au passage à temps partiel pour une période de six mois à un an, renouvelable, est affirmé dans l'accord de 1991 passé aux laboratoires *Boiron* (industrie pharmaceutique). Le refus après examen par la hiérarchie doit être motivé. Le retour à temps plein après la période mentionnée est automatique, sauf choix de l'intéressé ce qui conduit, en ce cas, à réexaminer la faisabilité du maintien à temps partiel. Un suivi par les institutions représentatives du personnel est prévu.

L'ensemble de la grande distribution alimentaire

Dans le secteur de la grande distribution alimentaire où le temps partiel est très important, et souvent non choisi, plusieurs accords témoignent d'un effort pour améliorer les conditions de travail des salariés à temps partiel.

Ainsi, l'accord *Carrefour* du 31 mars 1999 prévoit une embauche sur la base d'un horaire hebdomadaire de 28 heures minimum, mais qui doit alors s'accompagner d'une modulation annuelle du temps de travail avec une variation de la durée hebdomadaire de travail dans une plage de plus ou moins 6 heures par rapport à l'horaire prévu dans le contrat de travail. L'accord *ED* de 1999 prévoit de son côté 24,6 heures. L'accord *Casino* de mars 1998 fixe un relèvement d'horaire à 26 heures, en contrepartie d'une programmation annuelle des horaires comme à Carrefour, et rappelle que le contrat de travail est en principe conclu pour une durée indéterminée. Les heures complémentaires ne sont effectuées que par des volontaires. Les journées de travail supérieures à 7 heures ne comportent qu'une coupure et celles inférieures à 7 heures aucune coupure sauf si la répartition du travail se fait sur moins de 5 jours. Sauf accord des intéressés, la durée de travail n'est pas inférieure à 3 heures. Comme dans les autres accords du secteur de la grande distribution, un passage à temps partiel avec retour garanti à temps complet est défini. En revanche, rien n'est prévu pour les salariés qui sont à temps partiel et souhaiteraient passer à temps plein.

Les accords conclus dans le cadre de la loi du 13 juin 1998

Les accords d'entreprise conclus dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 mentionnent souvent la situation des salariés à temps partiel, notamment, à l'instar des accords de branche, pour déterminer les conséquences de la baisse de la durée collective du travail. C'est également parfois l'occasion de réaffirmer la priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps plein ou d'augmenter les délais de prévenance en cas de modification des horaires ou de recours aux heures complémentaires.

On note enfin quelquefois, comme cela a déjà été évoqué pour la grande distribution, une tendance à la modulation sur l'année du temps de travail des salariés à temps partiel. Ceux-ci suivent alors le rythme de variation des horaires des salariés à temps plein soumis à une annualisation-

modulation ou sont concernés par une programmation individuelle de leurs horaires. Certains accords d'entreprise peuvent prévoir que, dans ce cas, les délais de prévenance applicables aux salariés à temps partiel sont augmentés. Cette modulation du travail à temps partiel s'accompagne parfois de la mise en place d'une formule d'organisation du travail dite en « horaires îlots » laissant le soin aux salariés, eux-mêmes, de fixer leurs horaires en fonction des plans de charge définis par l'entreprise (exemple des accords Carrefour ou Casino).

Annexe H

Les incitations au temps de travail partiel dans la Fonction publique

Grégoire Parmentier

Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

Une analyse exhaustive des effets des incitations au temps partiel dans la Fonction publique n'a pu être entreprise dans les délais impartis. La présente annexe n'a donc pas d'autre prétention que de brosser à grands traits un tableau des mécanismes d'incitation et de leur impact.

En préalable, il convient de rappeler que la problématique de l'incitation au temps partiel comporte, dans la Fonction publique, une importante spécificité. En effet, le recrutement direct de fonctionnaires à temps partiel est interdit, sauf dans la Fonction publique territoriale (on parle alors de temps non complet).

Dès lors, le temps partiel est toujours un *temps choisi* par les fonctionnaires et non une contrainte imposée par l'employeur en fonction de ses besoins.

De même, l'incitation au temps partiel n'a guère été conçue pour permettre une meilleure adaptation de la quantité de travail utilisée aux nécessités de fonctionnement du service. Tout au plus a-t-elle pu être utilisée comme facteur de régulation des dépenses salariales au niveau macrobudgétaire.

Les évolutions de la réglementation relative au temps partiel et à son encouragement ont ainsi été essentiellement dictées par la volonté d'ouvrir de nouveaux *droits* aux agents, souvent à la demande des organisations syndicales. L'intérêt du service n'est pris en compte que pour éviter que le temps partiel n'aboutisse à des conséquences préjudiciables à son fonctionnement.

Enfin, plus techniquement, le temps partiel n'est ouvert qu'en fonction des quotités prédéfinies de 50, 60, 70, 80 ou 90 %.

Deux aspects seront développés : les modalités d'encouragement au temps partiel et les effets de la politique d'incitation au temps partiel.

Les modalités d'encouragement au temps partiel

L'origine du temps partiel dans la Fonction publique

Le temps partiel a été institué dans la Fonction publique par une loi du 19 juin 1970 relative au mi-temps, pour répondre à des considérations sociales et humaines (difficultés rencontrées par certains agents pour continuer un travail à temps plein – à l'époque 44 heures ou 46 heures 30 hebdomadaires selon les fonctions).

Une loi du 23 décembre 1980 a prévu, pour deux ans, dans des cas expérimentaux, des formules de temps partiel plus diversifiées que le mi-temps.

Enfin, dans un contexte de réduction du temps de travail (objectif de 35 heures en 1985), l'ordonnance du 31 mars 1982 a institué un cadre général et permanent du temps de travail.

Les règles facilitant l'accès au temps partiel

Cette ordonnance, dont les principes sont repris dans les lois statutaires, établit un droit au temps partiel. Toutefois, les nécessités du service peuvent justifier le refus d'une demande de temps partiel. Il n'en reste pas moins que les éventuelles décisions de refus doivent être motivées dans les conditions prévues par la loi du 11 juillet 1979 sur la motivation des actes administratifs et que la seule invocation générale des nécessités du service ne saurait suffire. En tout état de cause, cette décision doit être précédée par un entretien entre l'agent et le supérieur hiérarchique.

L'intérêt du service public est également pris en compte de la manière suivante :

- certaines catégories de personnels sont exclues du droit au temps partiel (comptables publics) ;
- les enseignants ne peuvent avoir accès au temps partiel qu'au début de l'année scolaire et seul le mi-temps est ouvert aux enseignants du premier degré.

Par ailleurs, le mi-temps est de droit depuis 1994 « pour raison familiales » (à l'occasion de chaque naissance et adoption jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, pour permettre à l'agent de donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant souffrant d'un handicap ou d'une maladie grave).

Enfin, en 1994, a été mise en place une expérimentation de temps de travail annualisé. Cette expérience, qui prendra fin cette année, n'a rencontré qu'un succès limité (1,3 % des agents à temps partiel en 1997).

Les incitations statutaires et financières

Les agents à temps partiel bénéficient des avantages suivants :

- Les périodes de travail à temps partiel sont considérées comme du temps plein pour l'avancement et la carrière.
- En ce qui concerne la retraite, le temps partiel est considéré comme du temps plein pour la constitution du droit à pension (acquisition de la condition de 15 ans nécessaire à l'ouverture du droit à pension au titre du code des pensions civiles et militaires). En revanche, lors de la liquidation de la pension, la durée effective de cotisation est prise en compte (proratisation de la retraite en fonction du temps travaillé).

Surtout, si la rémunération des agents à temps partiel est, en principe, proportionnelle à la quotité effective de travail, les quotités de 80 et 90 % font l'objet d'une rémunération plus incitative. Ainsi, depuis 1982, la quotité de 80 % est-elle rémunérée 85,7 % et la quotité de 90 %, 91,4 % (six septièmes et trente-deux trente-cinquièmes).

Le montant de ces sur-rémunérations a été fixé en fonction de la volonté de ne pas défavoriser les agents à temps partiel par rapport à ceux qui faisaient grève. En effet, les retenues pour absence de service fait sont calculées sur la base d'une semaine ouvrable de 7 jours alors que le temps partiel est calculé sur la base d'une semaine ouvrée de 5 jours. Dès lors, l'abattement portant sur les agents à temps partiel aurait pu être supérieur à celui opéré au détriment des agents faisant grève ou demandant une autorisation d'absence.

Par ailleurs, il existe depuis 1982 un dispositif de cessation anticipée d'activité, qui permet aux agents de plus de 55 ans remplissant certaines conditions de travailler à mi-temps avec une rémunération de 80 % de celle qu'ils percevaient à plein temps.

1. Temps partiel et cessation progressive d'activité (CPA) dans la Fonction publique d'État

	Éducation nationale				Ensemble hors Éducation nationale				Total ministères civils			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Temps partiel	CPA	Temps partiel	CPA	Temps partiel	CPA	Temps partiel	CPA	Temps partiel	CPA	Temps partiel	CPA
1982	1 929	257	33 599	563	798	97	21 370	395	2 727	354	54 969	958
1986	3 315	2 127	55 923	3 998	1 404	1 229	45 389	3 132	4 719	3 356	101 312	7 130
1990	3 547	4 021	55 448	6 346	1 602	913	56 859	2 839	5 149	4 934	112 307	9 185
1992	3 728	5 714	56 732	8 542	1 794	1 013	61 241	3 210	5 522	6 727	117 973	11 752
1994	4 091	7 550	59 130	11 005	2 373	1 133	65 087	3 818	6 464	8 683	124 217	14 823
1996	4 581	8 280	64 092	12 036	3 361	1 097	69 341	4 070	7 942	9 377	133 433	16 106

Source : DGAFP, Bureau des Statistiques.

Effets de la politique d'incitation au temps partiel dans la Fonction publique

Le développement global du temps partiel

La politique d'incitation au temps partiel entreprise dans la Fonction publique depuis 1982 a permis un développement sensible de cette modalité de travail, même si son importance est relativement modeste au regard des efforts déployés.

Dans la Fonction publique de l'État, alors que seuls 2 % des agents titulaires travaillaient à temps partiel en 1982, leur proportion est passée à 5 % en 1985, 8 % en 1995 et plus de 10 % aujourd'hui (8,6 % sans CPA). Environ 160 000 agents titulaires de l'État travaillent ainsi à temps partiel (dont 20 000 en CPA)*. Il convient de préciser que le ministère de l'Éducation nationale, qui représente 56 % des effectifs de titulaires, ne fournit que la moitié des temps partiels.

De manière générale, le fait que la part des « cadres » soit plus importante dans la Fonction publique de l'État que dans le secteur privé (44 % de fonctionnaires de catégorie A contre 15 % de cadres dans le secteur privé) n'est sans doute pas sans conséquence sur le faible développement du temps partiel.

Dans la fonction publique territoriale, selon l'Observatoire de la Fonction publique territoriale, le temps partiel concernait 9 % des effectifs en 1995. Cette proportion atteint 20 % dans les conseils généraux, 11,3 % dans les conseils régionaux et 5 % dans les villes de moins de 200 000 habitants.

Le temps partiel est particulièrement développé dans la Fonction publique hospitalière, puisqu'il y concerne 16,5 % des effectifs.

Conséquences des sur-rémunérations

Les quotités les plus demandées sont le mi-temps et le 80 %. Le mi-temps représente près de 36 % des effectifs à temps partiel avec la CPA (24 % hors CPA). La quotité de 80 % concerne 46 % des personnes à temps partiel (54 % hors CPA). La quotité de 90 % en représente, elle, 8 % (près de 10 % hors CPA).

Toutefois, il convient de rester prudent avant de tirer des conséquences de ces chiffres, car il existe peu d'études analytiques sur le temps partiel qui aient essayé de cerner les motivations des agents.

(*) Ce champ ne comprend ni les non titulaires, ni, *a fortiori*, les emplois aidés relevant du Code du Travail comme les CES, ces derniers étant par définition à temps partiel.

**2. Temps partiel et cessation progressive d'activité (CPA) des agents titulaires civils
dans la Fonction publique de l'État
par sexe et selon la quotité de travail depuis 1990**

	Quotité					Ensemble ⁽¹⁾	Taux ⁽²⁾	CPA
	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %			
<i>Hommes</i>								
1990	1 956	514	423	1 666	536	5 095	0,7	4 934
1992	2 065	550	480	1 976	594	5 744	0,8	6 899
1994	2 355	575	478	2 568	709	6 715	0,9	8 808
1996	2 197	688	568	3 608	875	7 942	1,1	9 377
<i>Femmes</i>								
1990	30 839	8 560	6 201	56 566	9 905	112 071	13,4	9 185
1992	30 001	8 640	6 488	65 100	11 435	121 885	13,8	12 116
1994	30 047	8 511	6 401	71 019	12 355	128 366	14,0	14 934
1996	32 292	8 326	6 552	73 246	12 993	133 433	14,5	16 106
<i>Ensemble</i>								
1990	32 795	9 074	6 624	58 232	10 441	117 166	7,7	14 119
1992	32 066	9 190	6 968	67 076	12 029	127 629	8,1	19 015
1994	32 402	9 086	6 879	73 587	13 064	135 081	8,3	23 742
1996	34 489	9 014	7 120	76 854	13 868	141 375	8,7	25 483

Notes : (1) Y compris quelques agents dont la quotité du travail est inconnue ; (2) Taux = Effectif à temps partiel / Effectif total) x 100.

Source : DGAFF, Bureau des Statistiques : exploitation des fichiers de paie INSEE.

Les caractéristiques globales de la population à temps partiel conduisent à relativiser l'effet des sur-rémunérations

Autant la politique globale d'encouragement au temps partiel a eu des effets significatifs, autant il convient de rester prudent sur les conséquences des seules sur-rémunérations du 80 et du 90 %. En effet, la population concernée est surtout composée de femmes peu qualifiées (catégories C). La sur-représentation des femmes et celle des catégories C se vérifient dans les trois Fonctions publiques. Dans la Fonction publique de l'État, les catégories C représentent 43 % du total (46 % hors CPA). Les femmes, qui représentent 60 % des titulaires, représentent 90 % des effectifs à temps partiel (plus de 94 % hors CPA).

Il est donc possible d'imaginer que le travail à temps partiel est guidé par des choix sociaux et familiaux non directement liés au montant de la rémunération, avec des femmes dégageant le mercredi pour élever leur enfant et des femmes ne conservant qu'un salaire d'appoint dans le couple.

En revanche, l'attrait de la CPA est plus équilibré puisque les hommes représentent près de 37 % du total et les agents de catégories A, 61 %. Le succès de la CPA est sans doute plus directement imputable à l'avantage financier qu'il confère.

Il subit d'ailleurs directement les conséquences de la concurrence d'un dispositif de préretraite créé en 1996, le CFA, d'un intérêt financier moindre (75 % du traitement de base), mais qui permet l'arrêt de toute activité. Les effectifs en CPA sont ainsi passés de 250 000 en 1996 à 20 000 aujourd'hui.

Annexe I

Temps partiel choisi aux Pays-Bas^(*)

Éric Aubry

Direction des Relations du Travail

Gilbert Cette

Conseil d'Analyse Économique

Francis Lahéra

Direction Générale à l'Emploi et la Formation Professionnelle

Marie Wierink

DARES

Parmi tous les pays industrialisés, les Pays-Bas sont celui dans lequel le travail à temps partiel (TTP) a connu le développement le plus spectaculaire sur le passé : les effectifs travaillant moins de 30 heures par semaine sont passés, en pourcentage de l'emploi total, de 18,5 % en 1983 à 29,1 % en 1997 (sur la même période, ils sont passés en France de 8,9 % à 15,5 %)⁽¹⁾. Mais ce qui surprend davantage encore est que le TTP massivement développé aux Pays-Bas y serait peu « contraint », en regard de ce que l'on observe dans d'autres pays. Ainsi, d'après des enquêtes Eurostat réalisées en 1996, le pourcentage de salariés à temps partiel qui préféreraient un emploi à temps plein mais qui n'ont pu en trouver serait de 37 % en France

(*) Cette annexe résume les enseignements tirés d'une mission, effectuée par les mêmes quatre auteurs aux Pays-Bas, sur le temps choisi, du 7 au 9 avril 1999.

(1) Sauf autre précision, les données chiffrées fournies dans cette annexe sont issues des *Perspectives Économiques* (décembre 1998) et des *Perspectives de l'Emploi* (juin 1998) de l'OCDE. Concernant cette proportion de salariés travaillant moins de 30 heures, qui facilite la comparaison en évitant des écarts de définition du temps partiel d'un pays à un autre, soulignons qu'elle sous-estime le TTP au Pays-Bas en écartant ceux, nombreux, qui travaillent 32 heures en quatre jours par semaine.

contre 6 % aux Pays-Bas⁽²⁾. Les Pays-Bas seraient donc à la fois le pays industrialisé dans lequel le TTP est le plus développé, et celui dans lequel il serait le moins subi, le plus choisi ou dont on se satisferait le mieux ! Si l'on considère que la réduction du temps de travail (RTT) individuelle que constitue le TTP est, au même titre que la RTT collective, un mode d'enrichissement de la croissance en emplois pouvant contribuer à abaisser le chômage, il peut être utile d'en savoir plus sur les conditions d'un tel développement du TTP choisi aux Pays-Bas.

On ne rappellera pas ici l'historique de la démarche de RTT des Pays-Bas, ouverte par les accords de Wassenaar en 1982, pour en rester aux conditions du TTP choisi dans ce pays⁽³⁾. On commence par rappeler quelques repères de l'évolution de l'environnement conventionnel du TTP aux Pays-Bas, avant de fournir plus de détails sur la situation conventionnelle actuelle, puis sur l'évolution possible du cadre réglementaire dans un avenir proche. On fournit enfin quelques éléments d'informations supplémentaires.

Quelques repères sur l'évolution de l'environnement social et conventionnel du TTP aux Pays-Bas

Après les accords de Wassenaar de 1982, le TTP a connu une progression continue alors que le mouvement de RTT collective s'est essoufflé après une réduction de deux heures en moyenne de la durée du travail hebdomadaire. Cette progression du TTP a principalement bénéficié à des femmes auparavant inactives qui se sont portées sur le marché du travail (le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 65 ans est ainsi passé, de 1983 à 1997, de 40,2 à 61,3 % aux Pays-Bas contre 55,6 à 60,1 % en France). Un tel mouvement a accompagné et vraisemblablement facilité la modération salariale, y compris pour les salariés à temps plein : au niveau microéconomique d'un ménage standard, la modération salariale a été compatible avec une progression du revenu liée à l'ajout du salaire féminin, et à davantage de temps hors travail pouvant être passé ensemble par les deux membres d'un couple du fait de la RTT collective. L'extension du TTP a été la voie choisie pour ces femmes qui pouvaient ainsi concilier vie professionnelle et vie privée (ou plutôt familiale) au lieu de se consacrer exclusivement à cette dernière comme antérieurement. Ce choix était cependant indirectement contraint par des structures d'accueil pour les enfants en âge préscolaire très peu développées, et par un attachement particulière-

(2) La comparaison entre ces chiffres pour différents pays appelle une certaine prudence, les questionnaires d'enquêtes et leur méthodologie d'exploitation n'étant pas nécessairement rigoureusement identiques. Cf. à ce sujet l'annexe B de L. Bloch et B. Galtier dans ce même rapport.

(3) Pour un tel historique, cf. : M. Wierink (1998) : « De la réduction du temps de travail à la combinaison des tâches professionnelles et privées », *Chronique Internationale de l'IRES*, septembre ; M. Wierink (1998) : « Temps de travail aux Pays-Bas : la voix des femmes », *Futuribles*, novembre et J-Y. Boulou et G. Cette (1997) : « La réduction du temps de travail aux Pays-Bas », *Futuribles*, décembre.

ment marqué à une éducation des enfants dans un cadre familial. En outre, depuis vingt ans, les courants féministes très multiformes aux Pays-Bas ont contribué à valoriser le travail non rémunéré, à revendiquer une répartition plus égalitaire de celui-ci entre les deux sexes, et à promouvoir le travail à temps partiel long pour les hommes et les femmes. Cette réflexion a pénétré tant les milieux syndicaux qu'administratifs.

Une des caractéristiques fortes du TTP aux Pays-Bas est sa diffusion sur l'ensemble de l'éventail des qualifications parmi les femmes, si l'on excepte les positions de « top management », qui ne ressortent d'ailleurs pas clairement dans les statistiques. Du côté des hommes, le pourcentage de temps partiel travaillant plus de 12 heures par semaine reste relativement stable dès que l'on dépasse le niveau des emplois « élémentaires ». Dans les activités socioculturelles, la part des hommes à temps partiel est plus forte. Plus généralement, on peut estimer que l'importance quantitative du TTP à des niveaux d'emploi qualifié va de pair avec une latitude de négociation individuelle de leurs horaires plus grande pour ces salarié(e)s et un savoir-faire en matière d'organisation du travail et des horaires hors des industries de main d'œuvre.

En 1993, à la demande du ministre des Affaires Sociales, la Fondation du Travail⁽⁴⁾ a proposé dans un rapport⁽⁵⁾ des « considérations et recommandations pour promouvoir le TTP et la différenciation des horaires de travail ». Ce rapport recommande aux partenaires sociaux de favoriser, par des accords de branches et d'entreprises, un droit de principe pour les salariés à obtenir de leur employeur l'adaptation de leur durée du travail (par allongement ou baisse de cette dernière), à moins qu'on ne puisse pas raisonnablement l'exiger de l'employeur pour des motifs importants tenant à l'entreprise. La Fondation du Travail recommande que la demande du salarié soit portée à la connaissance de l'employeur à l'avance, et que l'employeur prenne une décision dans un délai raisonnable⁽⁶⁾. Le refus éventuel de l'employeur devrait être motivé. La fondation rejette à cette époque l'éventualité d'une intervention réglementaire en ce domaine.

Suite à ces recommandations, les conventions collectives et accords d'entreprises (pour les grandes firmes) ont souvent introduit des clauses visant à développer le TTP ou plus généralement à promouvoir pour le salarié la possibilité de choisir de réduire son temps de travail, plus rarement de l'augmenter.

(4) Organisme paritaire syndicats patronaux – syndicats de salariés dont les recommandations ont des implications fortes pour les négociations d'accords de branches et d'entreprises.

(5) Stichting van de Arbeid (1993) : « Considerations and Recommendations to Promote Part-Time Work and Differentiation in Patterns of Working Time », n° 7/93, septembre.

(6) Ce comportement « raisonnable » auquel est appelé le chef d'entreprise renvoie à la notion de « chef d'entreprise avisé » (« good employership ») énoncée dans l'article 7:611 du Code Civil néerlandais, importante dans le contexte de recherche du consensus de la négociation collective, et en conséquence du règlement des contentieux dans ce pays.

En 1996, une loi sur l'interdiction de toute discrimination basée sur la durée du travail est promulguée, visant à prohiber les différences de traitement substantielles entre temps partiels et temps pleins (pour la couverture sociale, les salaires, la carrière...). La prise de conscience des partenaires sociaux, l'évolution de la jurisprudence des tribunaux et les avis de la Commission de l'Égalité de traitement en matière d'égalité de traitement entre travailleurs à temps complet et temps partiel ont conduit à cette loi spécialisée interdisant toute discrimination sur la base de la durée du travail, mais qui s'enracine aussi dans une longue évolution de l'évolution du dispositif juridique néerlandais en matière d'égalité de traitement.

La situation conventionnelle actuelle

D'après un décompte effectué par le ministère des Affaires Sociales, 64 % des conventions collectives contiendraient actuellement des éléments visant à promouvoir le TTP, dont 19 % seraient suffisamment concrètes dans leur formulation pour garantir un temps de travail réellement choisi pour le salarié qui pourrait signaler ainsi à son employeur la durée du travail qu'il désire, ce dernier pouvant s'y opposer pour des raisons sérieuses dont la charge de la preuve lui revient. 45 % des conventions collectives contiennent des clauses moins engageantes et souvent plus intentionnelles pour les employeurs. Pour autant, les motifs pour lesquels l'employeur peut s'opposer à la demande d'un salarié doivent bien évidemment ressortir du « comportement raisonnable » d'un chef d'entreprise avisé, la bonne observation d'un tel comportement étant un élément essentiel de décision des instances ayant en charge régler les contentieux éventuels.

En cas de conflit entre le salarié et son employeur, suite à une demande de changement d'horaires, une commission paritaire de branche peut trancher (cette commission étant soit en charge des conflits de tous ordres liés à l'application de la convention collective, soit spécifiquement évoquée dans les accords de branches sur ce thème du TTP). Par ailleurs, les juges de Première instance peuvent aussi être appelés à trancher en cas de défaut d'une instance paritaire.

Enfin, la Commission de l'Égalité de traitement peut également être amenée à intervenir dans des conflits sur ces questions de TTP, même à titre préventif quand les parties la saisissent pour interprétation. La loi de 1996 a renforcé son influence. Cette commission qui ne rend « que » des avis ayant une grande portée morale, peut être saisie par une des parties du conflit éventuel (salarié ou employeur) ou bien encore par le Tribunal de Première instance. En 1997, elle aurait été ainsi sollicitée dans trente-deux conflits liés aux horaires de travail. Les questions de l'accès au temps partiel y sont le plus souvent abordées sous l'angle de la discrimination indirecte. Dans certains cas, les refus d'accorder une autorisation de travailler à temps partiel sont censurés s'il apparaît que les motivations d'organisation ou de gestion invoquées par l'employeur ne sont pas suffisantes, et si elles peuvent être interprétées comme une entrave indirecte au travail des fem-

mes demanderesse, du fait des responsabilités privées qui pèsent davantage sur elles que sur leurs collègues masculins.

L'évolution possible du cadre réglementaire dans un avenir proche

Trois projets de loi sont actuellement déposés au Parlement sur le thème du temps choisi. Ils sont tous trois animés d'une volonté d'améliorer à la fois le taux d'activité et la combinaison des charges professionnelles et privées.

- Un projet déposé par les Verts de gauche (Groen Links, qui ne font pas partie de la majorité parlementaire) et soutenu par un parlementaire du PVDA et un autre de D66 (ces deux partis appartenant à la majorité parlementaire) propose un droit à l'adaptation du temps de travail. Signalons que ces mêmes Verts avaient déposé en 1996 un précédent projet de loi, qui ne prévoyait « que » le droit du salarié à réduire sa durée du travail et qui avait été rejeté au Sénat, après avoir dans une première étape été soutenu par les socialistes du PVDA et les réformateurs de D66.

- Un projet des Chrétiens Démocrates (le CDA, qui ne fait pas non plus partie de la majorité parlementaire) s'intègre dans un ensemble plus vaste de modifications du régime des congés et vacances pour faire face aux obligations personnelles et familiales des salariés. Ce projet représente dans sa méthode une alternative au projet précédent, puisqu'il s'appuie d'abord sur l'aptitude à négocier des partenaires sociaux, auxquels il accorde un délai de deux ans pour négocier sur ces thèmes. Au terme de ce délai, il propose l'introduction au Code Civil d'un droit pour le salarié à réduire de 20 % sa durée travail, auquel l'employeur ne pourra s'opposer que pour des raisons sérieuses. Des trois projets, c'est le seul à prévoir des dispositions particulières pour les petites entreprises (moins de dix salariés).

- Un projet d'initiative gouvernementale propose un droit pour le salarié d'adapter sa durée du travail, en insistant sur la nécessité d'une articulation toujours à améliorer entre vie professionnelle et vie privée et familiale. Le salarié doit saisir l'employeur par écrit, au moins quatre mois avant la date souhaitée de voir réduire ou allonger sa durée du travail, en précisant ses souhaits concernant la date de la modification des horaires, l'ampleur de l'adaptation et la répartition des horaires sur la semaine. L'employeur et le salarié sont tenus de se concerter à propos de cette demande. L'employeur doit répondre au moins un mois avant la date du changement désiré. Il peut s'opposer à la demande pour des raisons (évoquées dans le texte⁽⁷⁾) de nature économique, technique ou opérationnelle qui ne distinguent pas selon la dimension de l'entreprise. L'employeur doit motiver son éventuel refus. En

(7) Dans le cas d'une demande de baisse des horaires, ces raisons doivent relever de difficultés tenant à la gestion du volume de travail libéré, à la sécurité, à la gestion technique des horaires. Dans le cas d'une hausse, elles doivent relever de raisons tenant à l'organisation ou au financement, à l'absence de travail suffisant ou au fait que les cadres budgétaires ne permettent pas d'augmenter le volume du personnel.

Évolutions de quelques variables macroéconomiques en France et aux Pays-Bas

	France	Pays-Bas
Taux de chômage (en % de la population active)		
• 1982	8,0	8,5
• 1983	8,3	11,0
• 1997	12,4	5,6
Durée annuelle du travail des salariés (y compris temps partiel, en heures)		
• 1982	1 567	1 552
• 1997	1 539	1 365
• Évolution de 1982 à 1997 (en %)	- 1,8	- 12,0
Croissance de la population active de 1982 à 1997 (en %)	7,5	22,3
Croissance de l'emploi de l'ensemble de l'économie de 1982 à 1997 (en %)	2,4	26,2
Croissance de la productivité par tête, sur l'ensemble de l'économie, de 1982 à 1997 (en %)	30,6	18,4
Croissance du volume du produit intérieur brut de 1982 à 1997 (en %)	33,6	49,4
Croissance de la rémunération réelle par salarié (secteur des entreprises) de 1982 à 1997 (en %)	16,9	8,3
Travail à temps partiel (en % de l'emploi total)		
• 1982	9,1	19,8
• 1996	16,0	36,5
Effectifs travaillant moins de 30 heures par semaine (en % de l'emploi total)		
• 1983	8,9	18,5
• 1997	15,5	29,1
Taux d'activité des femmes (en % de la population âgée de 15 à 64 ans)		
• 1983	55,6	40,2
• 1997	60,1	61,3

Sources : OCDE, *Perspectives Économiques* (décembre 1998) et *Perspectives de l'Emploi* (juillet 1998).

cas de conflit, les commissions paritaires de branches ou les tribunaux peuvent être saisis. Le salarié s'étant vu opposer un refus peut renouveler sa demande deux années après la précédente. Ce texte prévoit une protection contre le licenciement pour le salarié ayant fait une telle demande. Les partenaires sociaux ne sont autorisés à déroger à cette loi que pour des dispositions plus favorables aux salariés.

Le FNV, principal syndicat de salariés hollandais (1,2 million d'adhérents, soit près de 25 % des salariés) approuve cette initiative gouvernementale (alors qu'il s'opposait à une telle initiative en 1993, privilégiant la négociation collective) pour faire bénéficier du temps partiel choisi les salariés non couverts par une convention collective (20 % des salariés) et pour poursuivre et accentuer la promotion du TTP. Les syndicats patronaux s'y opposent et promettent un lobbying important pour affaiblir le texte. Mais tous les interlocuteurs rencontrés sont convaincus qu'un texte en ce domaine sera adopté en 1999, pour la simple raison que tous les partis politiques représentés au Parlement y sont favorables ! Reste à savoir quel sera le texte de compromis qui sortira des discussions parlementaires.

Quelques éléments complémentaires

Tous les acteurs de la scène politique ou syndicale néerlandaise se déclarent convaincus des bienfaits de l'extension du TTP choisi, et du besoin de la poursuite de son extension, pour les femmes mais aussi pour les hommes. La recherche d'une conciliation toujours améliorée entre vie professionnelle et vie privée et familiale est à cet égard toujours évoquée. Rappelons que, jusqu'ici, une telle démarche a été compatible, pour l'économie néerlandaise, avec le maintien voire l'amélioration de la compétitivité des entreprises, en favorisant une modération salariale drastique et prolongée (pour les raisons évoquées plus haut). Mais les conditions favorables qui ont permis de vérifier cette équation difficile seront peut-être plus difficiles à réunir dans le futur, puisque le taux d'activité des femmes hollandaises est maintenant, après une progression très forte, du même ordre que celui de pays comme la France.

Autrement dit, l'extension du TTP devra maintenant concerner les travailleurs à temps plein, avec en conséquence une baisse de revenus pour les ménages concernés (et non une hausse comme sur la période antérieure). Il faudrait donc que l'amélioration de la qualité de vie ressentie par les salariés passant de temps plein à temps partiel, par le temps libre dégagé, compense cette baisse de revenus. Faute de quoi, la modération salariale des années antérieures pourrait céder la place à des tensions sur les salaires par ailleurs attisées par un taux de chômage faible. Cette considération explique sans doute le souci du projet de loi actuellement déposé par le gouvernement, qui amplifie indiscutablement les droits du salarié face à son employeur en lui permettant de choisir l'organisation de son temps de travail dans le but de concilier au mieux la vie professionnelle avec la vie privée et familiale.

Résumé

Le rapport de Gilbert Cette commence par rappeler les divers avantages possibles du développement du temps partiel. Tout d'abord, pour la collectivité, cette modalité individuelle de réduction du temps de travail est, au même titre que la réduction collective, un mode d'enrichissement de la croissance en emplois susceptible d'apporter des éléments de réponse partielle au problème de chômage massif que connaît notre pays. Ensuite, pour les entreprises, le temps partiel peut permettre certaines souplesses dans l'organisation de l'activité productive, avec une maîtrise des coûts de production plus facile à obtenir que pour une réduction collective. Enfin, pour de nombreux salariés qui souhaitent travailler à temps partiel, il y a là une voie de conciliation plus harmonieuse entre vie professionnelle et vie privée et familiale. Cette demande de temps partiel des salariés peut porter sur des périodes longues ou, au contraire, courtes et correspondant à des moments particuliers de la vie, comme des cycles d'études ou plus souvent l'éducation de jeunes enfants.

La réduction individuelle du temps de travail que constitue le temps partiel est présentée dans le rapport comme complémentaire à la démarche d'une réduction collective (comme celle des « 35 heures »). Le temps partiel est une réduction du temps de travail d'une ampleur dépassant le plus souvent, pour un salarié, celle envisageable par une réduction collective. De nombreux salariés aspirent au temps partiel, avec une réduction proportionnelle du salaire, pour une période plus ou moins longue mais limitée dans le temps, et souhaitent revenir ensuite au temps plein. La réduction collective du temps de travail est, par définition, une modification collective du partage quantitatif travail-loisir, même si ses modalités qualitatives concrètes peuvent se décliner au plan individuel. Le temps partiel est une réduction individuelle du temps de travail, sur les plans tant quantitatif que qualitatif, même si ses conditions de mise en œuvre sont collectivement négociées.

Le développement du temps partiel en France, s'il est dans la moyenne des pays de l'OCDE et dans la moyenne européenne, semble encore bridé. Le déséquilibre quantitatif dans les attentes des salariés en matière de temps de travail est flagrant : le nombre des salariés à temps complet souhaitant travailler à temps partiel dépasse très largement celui des salariés à temps

partiel souhaitant travailler à temps complet. Pourtant, les aides publiques au temps partiel sont importantes. Pourtant aussi, d'autres pays européens ont connu sur les deux dernières décennies un développement considérable du temps partiel, sans aides publiques, et qui a fortement contribué à abaisser leur taux de chômage à des niveaux très bas.

L'analyse d'expériences nationales indique que, lorsqu'il est particulièrement développé, le temps partiel est aussi généralement peu « contraint » pour les salariés concernés. Ainsi, les Pays-Bas sont le pays dans lequel le temps partiel est le plus développé au monde et dans lequel, simultanément, il serait le plus « choisi ». La France, en position moyenne pour le développement du temps partiel, fait cependant partie des pays dans lesquels cette forme de travail serait plus souvent « subie », malgré des avancées réglementaires importantes à cet égard, comme celles inscrites dans la loi du 13 juin 1998 « d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail » limitant les temps de pause et requalifiant la durée du travail en cas de dépassement répété de l'horaire contractuel. L'observation d'un plus grand nombre de pays semble confirmer que le temps partiel « choisi » est la condition première du développement du temps partiel. Le développement du temps partiel ne peut s'opérer contre ses acteurs (entreprises et salariés). Ces derniers doivent y trouver « leurs comptes » : les entreprises, une plus grande souplesse et une maîtrise des coûts, les salariés davantage de temps libre en relation avec leurs attentes.

Le rapport souligne que les conditions d'un développement équilibré du temps partiel, entre ces différentes contraintes économiques et sociales, ne sont pas faciles à réunir. Le droit formel n'y suffit pas nécessairement, puisque ce dernier reconnaît déjà aux salariés des possibilités dont ils ne se saisissent pas toujours et auxquelles ils répondent aspirer quand on les interroge. Ce droit doit devenir pour eux un enjeu sans cesse négocié dans les entreprises et dont les partenaires sociaux se saisissent réellement, afin de faire coïncider les attentes sociales et les besoins économiques. Déjà, les positions des partenaires sociaux ont sensiblement évolué sur la question du temps partiel. Auparavant négatives dans de nombreux cas, elles ont progressivement intégré certains des avantages de cette forme de travail.

Il reste donc encore un long chemin à parcourir, pour que ce jugement se nuance en distinguant davantage les dimensions « choisies » et « contraintes » du temps partiel, et pour que le déploiement des conditions du « temps partiel choisi » prenne toute sa place dans la négociation collective. Le rapport avance quelques orientations visant à favoriser le développement du temps partiel « choisi » par ses acteurs. Il n'aborde pas le thème de la retraite progressive, approfondi dans un autre rapport au CAE, de Dominique Taddei. Ces orientations sont principalement les suivantes :

- Redéfinir le salarié à temps partiel, en conformité avec la Directive européenne du 15 décembre 1997, comme tout « salarié dont la durée nor-

male de travail sur la base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable » ;

- Concernant la protection sociale obligatoire pour les salariés, les conditions de durée travaillée (en nombre d'heures) et de salaires (en nombre de SMIC) permettant de bénéficier des prestations en nature ou en espèces, ainsi que les prestations en espèces, pourraient être proratisées par rapport aux temps pleins. Les compléments de cotisations retraites et prévoyance d'un salarié à temps partiel (afin que celui-ci bénéficie des garanties d'un taux plein), qu'ils soient pris en charge par l'employeur ou le salarié, pourraient ne pas être assimilés à une forme de rémunération assujettie à d'avantage (en proportion) de prélèvements sociaux et fiscaux obligatoires que pour un salarié à temps plein ;

- L'ouverture du droit à abattement de cotisations sociales pour l'emploi de travailleurs peu qualifiés pourrait être totalement proratisée et donc appréciée sur le salaire horaire et non mensuel, afin de ne plus constituer une aide indirecte au temps partiel ;

- Les aides de l'État accordées pour inciter aux réductions individuelles du temps de travail pourraient être mises en cohérence avec celles accordées pour les réductions collectives ;

- Les aides au temps partiel pourraient être conditionnées à un accord concernant la durée collective du travail, définissant les conditions du recours au temps partiel (appel aux heures complémentaires, délais de prévenance...) et les conditions de choix du temps partiel par les salariés. Le bon respect de l'accord conditionnerait la reconduction des aides. Pour certains motifs, au minimum comme la garde d'enfant(s) en âge préscolaire ou de soins à une personne dépendante, les droits des salariés à bénéficier du temps partiel pourraient être renforcés ;

- Le recours au temps partiel annualisé pourrait être conditionné à un accord d'entreprise définissant les modalités et les garanties suivant lesquelles le recours à des heures complémentaires et les changements des alternances de périodes sont pratiqués avec l'accord du salarié concerné.

Dans son commentaire, Robert Boyer commence par rappeler tout l'intérêt d'un développement du temps partiel choisi. Mais il remarque que ce développement se heurte à différentes difficultés, parmi lesquelles la non-homogénéité (en termes socioprofessionnels) des salariés à temps partiel voulant allonger leur durée du travail et des salariés à temps plein déclarant désirer un temps partiel, les coûts de gestion du temps partiel choisi, ou l'articulation avec la réduction collective du temps de travail... Il souligne toutes les difficultés de l'analyse macroéconomique des effets d'un tel développement. Tout en étant en accord avec les orientations du rapport, il préconise cependant d'accorder les incitations au temps partiel non aux entreprises, mais aux salariés concernés, afin d'augmenter leur pouvoir de

négociation d'un temps réellement choisi. Il préconise aussi d'évaluer les mérites comparés de la réduction individuelle ou collective du temps de travail, et d'ajuster en conséquence les incitations publiques, tout en soulignant que le développement significatif du temps partiel choisi nécessite de longs délais.

Pour sa part, Jacques Freyssinet commence, dans son commentaire, par rappeler que le temps partiel remplit des fonctions multiples : il permet de diversifier les durées du travail, il est une modalité majeure de flexibilité non négociée, il contribue à l'aménagement du partage des tâches dans la cellule familiale (partage le plus souvent inégalitaire qu'il peut parfois corriger mais aussi conforter), et il est aussi devenu une modalité de partage du travail au service d'un objectif de création d'emplois. Il appelle à une clarification de la nature et de la hiérarchie des objectifs liés à ces différentes fonctions, et souligne que le choix des instruments doit tenir compte de l'hétérogénéité tant des modalités de recours à cette forme d'emploi que des salariés concernés. Pour Jacques Freyssinet, le vocabulaire usuel, qui oppose temps partiel « contraint » et « choisi », est inadéquat, le choix concret n'existant que sous un système de contraintes et d'incitations. En accord avec les orientations du rapport, il préconise la mise en cohérence des normes et des incitations, publiques ou conventionnelles, portant sur l'usage des temps, et l'adoption d'un dispositif général réglant les conditions dans lesquelles s'exercent les droits des salariés sur la modification de leur durée du travail (en particulier passage de temps plein à temps partiel). La priorité lui semble être de favoriser les conditions d'un temps partiel négocié.

Le rapport et les deux commentaires sont complétés par neuf annexes, portant sur :

- La définition du temps partiel (Éric Aubry) ;
- Les aspects statistiques sur le recours au temps partiel et la caractérisation des salariés concernés (Laurence Bloch et Bénédicte Galtier) ;
- Les déterminants microéconomiques du travail à temps partiel (Gilles Mourre) ;
- La protection sociale des travailleurs à temps partiel (Mahrez Okba et Jean-Louis Pyronnet) ;
- La protection sociale complémentaire des travailleurs à temps partiel (Jacques Barthélémy) ;
- Les incitations au temps partiel (Alain Gubian et Valérie Le Corre) ;
- Le temps partiel dans la négociation collective (Éric Aubry) ;
- Le temps partiel dans la Fonction publique (Grégoire Parmentier) ;
- Le temps partiel choisi aux Pays-Bas (Éric Aubry, Gilbert Cette, Éric Lahéra et Marie Wierink).

Summary

Part-Time Work in France

Gilbert Cette's report begins by examining the various possible advantages of developing part-time work. First, for the society, this method of reducing individual working hours, together with collective reduction of working hours, is a way to enrich the job-content of growth and so to help solve France's problem of large-scale unemployment. Secondly, part-time work provides businesses with a more flexible production organization and makes it easier to optimize production costs than collective reduction of working hours. Lastly, it offers many employees who want to work part-time a more harmonious way to reconcile work with private and family life. Employee demand for part-time work may be for either long or short periods, during different phases in life, such as study cycles or, more often, in order to raise young children.

Part-time work, i.e. individual reduction of working hours, is presented in the report as complementary to collective reduction (such as the 35-hour working week). Generally, part-time work involves fewer working hours than collective reduction. Many employees want to work part-time, with a proportional cut in wages, for limited periods, and subsequently to return to full-time work. Collective reduction of working hours is by definition a collective change in the quantitative balance between work and leisure, even if its concrete qualitative aspects may be adjusted individually. Part-time work means an individual reduction in working hours, both quantitatively and qualitatively, although the conditions of its implementation are negotiated collectively.

Part-time work develops slowly in France, even though it tracks the average in both the OECD and Europe. The quantitative imbalance between employee expectations regarding working hours is striking: the number of full-time employees who want to work part-time far exceeds the number of part-time employees who want to work full time. Yet public aids for part-time work are substantial. Indeed, in some other European countries, part-time work has gained considerable ground over the last two decades - without public aids - and has significantly helped to reduce their unemployment rates to very low levels.

Analysis of national experiences shows that when part-time work is particularly developed, it is also based on employees' «voluntary» choice rather than «imposed» part-time work. For instance, the Netherlands, the country in the world where this form of work is the most developed, is also the country where it is also the most based on a «voluntary» choice. By contrast, France, which tracks the average part-time work curve, is one of the countries where this form of work is often «imposed» despite significant regulatory improvements in this area, such as those included in the framework Act of 13 June 1998 on «Guidelines and Incentives for Reducing Working Hours», which provides for limited breaks and requalification of working hours when contractual schedules are repeatedly exceeded. Observation of a larger number of countries seems to confirm that «voluntary» part-time work is a *sine qua non* condition for this form of work develop itself. It is impossible to foster part-time work against the will of those involves (businesses and employees alike). They must get something out of it, that is, it should give business improved flexibility and control of their costs, while employees should gain more leisure time, in line with their expectations.

The report stresses that the prerequisites for a balanced development of part-time work in the light of these economic and social constraints are not easy to bring together. Formal law is not necessarily sufficient, since the law already offers employees opportunities they do not always grasp but say they want when surveyed. This right should become a challenge which should be constantly renegotiated by social partners, in a genuine effort to align social expectations with economic needs. Labor and management have already significantly changed their positions on the issue of part-time work, from widespread opposition to gradual recognition that this type of work offers certain advantages.

Much remains to be done to ensure a more qualified judgment and a better distinction between «voluntary» and «imposed» part-time work and to make the conditions of «voluntary part-time work» part of collective bargaining. The report suggests a few solutions to promote the development of «voluntary» part-time work. It does not discuss gradual retirement, examined at length in another CAE report by Dominique Taddei. The suggested solutions are briefly as follows:

- Redefining part-time workers in accordance with the EU Directive of 18 December 1997 as any employee whose normal working hours on a weekly basis or on average over an employment period of up to one year are less than those of a comparable full-time worker;
- As regards mandatory social security for employees, the conditions governing working hours (in number of hours) and wages (in numbers of guaranteed minimum wages) that make it possible to receive benefits in kind or in cash could be pro-rated compared with full-time work. The complementary retirement contributions of a part-time worker (in order to ensure a guaranteed full rate), whether paid by the employer or the employee,

could be distinguished from a form of compensation subject to (proportionally) more social security and tax levies than those of a full-time worker;

- The right to a deduction in social security fees for employing unskilled labor could be entirely pro-rated and therefore based on hourly rather than monthly wages in order to prevent that it be an indirect aid for part-time work;

- Public aids to promote individual reductions in working hours could be aligned with those granted for collective reductions;

- Aids for part-time work could be subject to an agreement for a «collective reduction working week» defining recourse to part-time work (overtime, advance submission of schedules, etc.) and the conditions on which employees will be entitled to opt for part-time work. Renewal of such aids would depend on compliance with this agreement. In certain cases, such as the need to keep children who do not yet go to school or to take care of a dependent person, the right of employees to part-time work could be strengthened;

Recourse to annualized part-time work could be made conditional upon company agreements that lay down the conditions and guarantees on which overtime and changes in shifts are practiced with the agreement of the employees concerned.

In his comment, Robert Boyer highlights the interest of promoting «voluntary» part-time work. He points out, however, that its development runs into various difficulties, such as the contrast in socio-professional backgrounds between part-time workers who want to lengthen their working week and full-time workers who are looking for a part-time schedule, the cost of managing part-time work, and alignment with collective agreements to reduce working hours. He stresses the difficulties of macroeconomic analysis of its development. While he agrees with the report's suggestions, he nevertheless recommends granting part-time incentives not so much to businesses as to the employees concerned in order to strengthen their power to negotiate genuinely «voluntary» part-time work. He also recommends evaluating the comparative merits of individual or collective reductions in working hours and to adjust policy incentives accordingly. Finally, he explains that significant growth of «voluntary» part-time work will take a long time.

In his comment, Jacques Freyssinet examines the many functions served by part-time work. This type of employment makes it possible to diversify working schedules, provides an effective way to improve flexibility without negotiations and makes it easier to share family duties (generally unevenly divided, which it can sometimes correct but also aggravate). Moreover, it has become a way to share work in order to help create new jobs. He calls for clarification of the nature and priority of the objectives connected with these functions and stresses that the choice of instruments needs to factor in

the heterogeneity of methods used to resort to this form of employment and of the employees concerned. Jacques Freyssinet also considers the vocabulary inadequate, which opposes «imposed» to «voluntary» part-time work, since practical choice necessarily exists within a system of constraints and incentives. He agrees with the report's suggestions and recommends alignment of public and contractual standards and incentives on working hours as well as the adoption of a general framework within which employees are allowed to modify their working hours (especially changeover from full-time to part-time work). In his opinion, promotion of negotiated part-time work should have priority.

The report and the two comments are complemented by nine appendices on:

- Definition of part-time work (Eric Aubry);
- Statistical aspects of recourse to part-time work and profile of employees concerned (Laurence Bloch and Bénédicte Galtier);
- Macroeconomic determinants of part-time work (Gilles Mourre);
- Social security for part-time workers (Mahrez Okba and Jean-Louis Pyronnet);
- Complementary social security for part-time workers (Jacques Barthélemy);
- Incentives to work part-time (Alain Gubian and Valérie Le Corre);
- Part-time work in collective bargaining (Eric Aubry);
- Part-time work in the civil service (Grégoire Parmentier);
- Voluntary part-time work in the Netherlands (Eric Aubry, Gilbert Cette, Eric Lahera and Marie Wierink).

PREMIER MINISTRE

Conseil d'Analyse Économique

Hôtel de Broglie 35 rue Saint Dominique 75700 PARIS
Télécopie : 01 42 75 76 46

Cellule permanente

Pierre-Alain Muet

Conseiller auprès du Premier ministre
Représentant du Premier ministre au Conseil d'Analyse Économique

Hélène de Largentaye

Secrétaire Générale
01 42 75 76 13

Dominique Bureau

Conseiller Scientifique
Membre du CAE

*Fiscalité
Politiques structurelles*

Gilbert Cette

Conseiller Scientifique
Membre du CAE

*Conjoncture
Réduction du temps de travail*

Laurent Caussat

Conseiller Scientifique

*Santé
Protection sociale*

Sylvie Hel-Thelier

Chargée de Mission

*Questions européennes et
internationales*

Laurence Tubiana

Chargée de la Mission
'Développement durable'
par le Premier ministre

*Environnement
Négociations commerciales
multilatérales*

Olivier Davanne

Membre du CAE
Chargé de la Mission
'Système financier international'
par le Premier ministre

*Retraites
Macroéconomie*

Christine Carl

Chargée des Publications

01 42 75 77 47
c.carl@cae.p.m.gouv.fr

Katherine Beau

Chargée d'Études Documentaires

01 42 75 77 40
k.beau@cae.p.m.gouv.fr

