

# PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

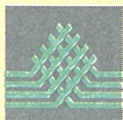
## L'UTILISATION DE LA MESURE D'ABATTEMENT DES CHARGES PATRONALES EN FAVEUR DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL *UNE ÉTUDE MONOGRAPHIQUE*

**E**NVIRON 40 % des salariés ouvrant potentiellement droit à la mesure d'abattement des charges patronales en faveur du temps partiel en font effectivement bénéficier leur employeur. Afin de mieux comprendre les raisons de recours ou de non-recours à ce dispositif, une étude monographique a été réalisée auprès de 60 employeurs utilisateurs ou non utilisateurs.

Il en ressort que peu, ou mal connu des entreprises, le dispositif d'abattement des charges en faveur du travail à temps partiel s'inscrit dans la logique de choix organisationnels préexistants qu'il contribue à modifier. En général, les entreprises justifient le recours à la mesure par l'avantage financier accordé, et lui reconnaissent un effet d'aubaine marqué. Cependant, l'abattement est fortement concurrencé par d'autres dispositifs applicables le cas échéant aux salariés à temps partiel : CIE et contrats en alternance.

Il apparaît, en outre, que les entreprises utilisatrices ne bénéficient plus de la mesure au-delà d'une certaine durée : soit parce qu'elles n'ont pas su ou pu respecter les conditions d'utilisation des heures complémentaires ou l'obligation d'embauches compensatrices, soit parce qu'elles ont cessé leur activité, soit encore parce que les salariés bénéficiaires ont quitté ou perdu leur emploi.

Les autres entreprises expliquent leur non-recours à l'abattement essentiellement par un manque d'information ou par un rejet de principe des mesures d'aide à l'emploi.



## La mesure concernerait près de 40 % de son public potentiel

En janvier 1999, selon les données de l'enquête Emploi et de l'ACOSS, plus du tiers des salariés ouvrant potentiellement droit à l'abattement seraient effectivement concernés par la mesure, cette

proportion étant sans doute un peu sous-estimée (cf. encadré 3). Cependant, la part des salariés concernés dans ce public potentiel est plus importante dans l'industrie et dans la construction que dans le secteur tertiaire concurrentiel (respectivement 49 %, 71 % et 37 %), bien que l'utilisation du temps par-

tiel soit plus forte dans ce dernier secteur (23 % du total des salariés contre 6 % dans l'industrie et 4 % dans la construction). Cette plus faible utilisation de la mesure trouve en partie son explication dans les limites imposées par le dispositif : les temps partiels du secteur tertiaire présentent des caractéristiques les excluant plus fréquemment du bénéfice de l'abattement, comme le recours important aux heures complémentaires. Par ailleurs, dans le tertiaire, les ayants droit potentiels représentent une part moins importante des salariés à temps partiel (62 %) que dans l'industrie et la construction (79 %). En effet, dans le tertiaire, la logique des temps partiels consiste souvent à adapter au mieux le volume d'heures travaillées aux variations de la charge de travail et implique l'embauche en contrat à durée déterminée et des durées hebdomadaires faibles. Un certain nombre de salariés à temps partiel sont donc exclus du champ de l'abattement. Ainsi, un cinquième des salariés à temps partiel de ce secteur ont une durée hebdomadaire de travail inférieure au plancher horaire du dispositif (18 heures) contre 8 % dans l'industrie et 6 % dans la construction.

## Un dispositif d'aide mal connu

Les employeurs interrogés dans le cadre de l'étude réalisée à la demande de la DARES (cf. encadré 2) ont eu connaissance de la mesure essentiellement par la presse et les documentations spécialisées. Le service public de l'emploi (ANPE, Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ...), l'APEC et les URSSAF jouent aussi un rôle non négligeable dans cette information, en particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés. Pour les très petites entreprises (moins de 10 salariés), les

Encadré 1

### LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

#### La diffusion de l'abattement ne reflète pas celle du travail à temps partiel

De 1994 à 1997, les entrées annuelles (flux) dans le dispositif d'abattement de charges pour l'emploi d'un salarié à temps partiel stagnent : -4 % en 1995 ; -1,5 % en 1996 ; +6,1 % en 1997. En 1997 comme en 1994, environ 225 000 nouveaux salariés ont ainsi été employés dans le cadre de la mesure. Cette stagnation de l'utilisation de la mesure est à rapprocher de la forte progression du temps partiel observée depuis 1992. Entre 1996 et 1997, la part du temps partiel dans la population active occupée a enregistré une progression de 0,8 point et s'établissait aux alentours de 17 %, soit 3 727 000 personnes (tableau). Cette part est toutefois légèrement plus faible dans le secteur privé (16,4 %). Les personnes présentes dans la mesure représentaient ainsi une part relativement faible des salariés à temps partiel.

#### Population active et population travaillant à temps partiel

	1995	1996	1997	Var. 96/95 (en %)	Var. 97/96 (en %)
Actifs (en milliers) .....	25 278	25 590	25 582	1,2	-0,0
Actifs occupés (en milliers) .....	22 344	22 492	22 430	0,7	-0,3
Population à temps partiel (en milliers)	3 455	3 562	3 727	3,1	4,6
Taux de temps partiel (en %) .....	15,5	15,8	16,6	0,4	0,8

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

L'objectif principal de l'étude sur les motifs de recours ou de non-recours à l'abattement consistait donc à déterminer pourquoi une grande partie des salariés employés à temps partiel ne faisait pas bénéficier leur employeur de l'abattement de charges.

#### Les données sur l'abattement font apparaître un décalage entre le cumul des entrées et le stock en fin de période

##### Décalage au niveau des salariés concernés

Selon l'ACOSS, à la fin octobre 1997, 466 000 salariés étaient employés dans le cadre de la mesure, contre 413 000 en octobre 1996, soit une progression de 12,6 % en un an (cf. tableau 2). La comparaison entre le stock de la fin octobre 1997 et le cumul des entrées depuis le début de la mesure en 1992 (1 122 000) montre que seuls 41,5 % des salariés ayant un jour ouvert droit au bénéfice de l'abattement étaient encore dans ce cas en 1997. Ceci dénote un fort turnover affectant les bénéficiaires de la mesure.

##### Décalage au niveau des employeurs concernés

En 1997, le nombre annuel d'employeurs utilisateurs de la mesure n'a que peu augmenté par rapport à 1996 et le nombre moyen de contrats signés par employeur concerné se situait toujours aux alentours de 2,5 (cf. tableau 2). Il ne semble donc pas y avoir eu d'amélioration de la diffusion de la mesure depuis sa création en 1992. On appelle « recours-employeur » toute utilisation de l'abattement par un employeur une année donnée, quel que soit le nombre de contrats concernés. De 1992 à 1997, le cumul de ces recours-employeurs a atteint 468 000. Pourtant, à la fin octobre 1997 (données ACOSS), le nombre d'employeurs bénéficiant de la mesure (stock) n'était que de 202 700 (soit 43,3 % du cumul des recours-employeurs). Ces écarts, entre données cumulées et données de stocks relatives aux contrats et aux entreprises utilisatrices, sont d'autant plus difficiles à expliquer que la mesure s'applique à des contrats à durée indéterminée. Ils tiennent pour partie au fort turnover des bénéficiaires.

Le deuxième objectif de l'étude sur les motifs de recours ou de non-recours à l'abattement consistait à déterminer les raisons de ces écarts.

prestataires extérieurs tels que comptables, experts-comptables et sociétés de traitement de la paie constituent des relais importants. Mais globalement, le niveau de connaissance du dispositif reste très faible. Parmi les employeurs interrogés, la grande majorité ont le sentiment de ne pas bien connaître la mesure. Ces derniers n'ont souvent qu'une information sommaire se résumant parfois à la seule connaissance de son existence, ce qui a poussé certaines entreprises à procéder à des recrutements en pensant, à tort, bénéficier de l'abattement. Les restrictions relatives au bénéfice de l'abattement sont en effet mal connues, même des utilisateurs. La mieux repérée est l'obligation d'embauche en CDI. Par contre, la plage de durée de travail hebdomadaire à respecter n'est souvent connue des employeurs que par sa borne supérieure autorisée (32 h). De même, la possibilité de cumul de l'abattement avec la ristourne dégressive sur les bas salaires reste souvent ignorée, y compris des utilisateurs, et le fait que la suppression de l'abattement en cas de licenciement économique s'applique à tous les établissements de l'entreprise (et non pas seulement au site concerné) n'est pas toujours compris. Les employeurs les mieux informés de la mesure la jugent globalement satisfaisante et simple d'application. Cependant, ils invoquent pêle-mêle le manque de sta-

bilité des textes régissant la mesure, une certaine difficulté à avoir une information complète et un manque de clarté sur certains points. Près de la moitié des responsables interrogés déclarent savoir que le taux de l'abattement est de 30 %, mais ils méconnaissent souvent l'assiette à laquelle s'applique ce taux.

### Le recours au dispositif dépend de la logique d'utilisation du temps partiel

Les réponses des employeurs interrogés indiquent que c'est principalement la motivation sous-jacente à l'utilisation du temps partiel qui distingue les utilisateurs des non-utilisateurs de la mesure. Dans le cadre d'une logique économique visant à diminuer le coût salarial en cas de restructuration, il n'y a souvent aucune demande d'abattement : en effet, les transformations de temps plein en temps partiel ne sont alors pas suivies d'embauches compensatrices. Il apparaît d'autant plus facile de recourir au temps partiel qu'il s'agit d'une grande entreprise employant un personnel fortement polyvalent.

Dans la mesure où les emplois qualifiés sont moins souvent à temps partiel, l'abattement est surtout utilisé pour les emplois à faible niveau de qualification et à bas salaires. Il aboutit aussi au maintien d'activités qui seraient sinon jugées non rentables ou déficitaires. L'abattement peut également favoriser le démarrage de jeunes entreprises, en leur permettant d'embaucher leur premier salarié. Pour les utilisateurs, la santé financière de l'entreprise conditionne l'intensité du recours à l'abattement : une entreprise en difficulté sera plus vigilante quant aux possibilités d'application de la mesure et en respectera mieux les conditions de maintien, notamment en termes d'heures complémentaires. D'après le fichier FAMEU de la DARES (1), sur la période 1994-1997, ce sont les entreprises utilisant l'abattement une seule année qui prédominent (tableau 1) (2).

Les autres facteurs explicatifs du recours à l'abattement sont le degré d'information sur la mesure et sa prescription, ainsi que la culture de l'entreprise et son attitude à l'égard des mesures d'aide à l'emploi en général.

Tableau 1  
Répartition des employeurs bénéficiaires selon la fréquence d'utilisation de la mesure, de 1994 à 1997

	% du total des employeurs utilisateurs	% du total des employeurs multi-utilisateurs
Employeurs uni-utilisateurs .....	79,4	
Employeurs bi-utilisateurs .....	15,2	73,7
Employeurs tri-utilisateurs .....	4,1	19,8
Employeurs utilisateurs systématiques .....	1,3	6,5
<b>Total employeurs utilisateurs (1994 à 1997) .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Note : On appelle employeur uni-utilisateur celui qui a eu recours à la mesure une seule année dans la période considérée (1994-1997). Est multi-utilisateur un employeur qui a eu recours à la mesure plus d'une année sur cette période. Est utilisateur systématique un employeur qui a utilisé la mesure chaque année considérée. Le recours à la mesure une année donnée s'entend en termes de nouvelle entrée dans la mesure, quel que soit le nombre de salariés concernés. Ce recours peut correspondre à l'embauche d'un salarié à la suite du départ d'un salarié précédemment employé dans le cadre de la mesure.

Source : MES-DARES (fichier FAMEU) ; Champ : ensemble des salariés concernés par la mesure.

(1) - Le Fichier Annuel des Mesures de politique d'emploi par Établissement Utilisateur (FAMEU) de la DARES ne recense les entreprises utilisatrices de la mesure qu'à partir de l'année 1994.

(2) - Ce recours à la mesure une année donnée se définit comme toute nouvelle utilisation, abstraction faite du nombre de salariés concernés et de la situation des autres années. Par exemple, une entreprise qui a utilisé la mesure en 1994, puis en 1996, est considérée y avoir recouru deux fois ; une entreprise qui a utilisé la mesure en 1995 seulement, est considérée y avoir recouru une seule fois, même si elle continue de bénéficier (au titre de tout ou partie des salariés concernés) des avantages liés à la mesure.

## Des pratiques sectorielles contrastées d'utilisation de l'abattement

Les réponses des employeurs interrogés laissent apparaître une logique sectorielle de recours à l'abattement. Certains secteurs, types d'organisation, modes de gestion de la main-d'œuvre génèrent des logiques de temps partiel qui prédisposent plus à l'utilisation de la mesure, ce qui n'empêche pas d'éventuels renoncements ultérieurs. Le dispositif permet ainsi de soutenir ces modes d'organisation, en cas de conformité entre ses exigences et celles de la production et/ou du marché.

*Le secteur de la distribution* est caractérisé par un comportement assez homogène, les entreprises adoptant très souvent une logique d'utilisation du temps partiel fondée sur la recherche de gains de productivité liés à la flexibilité : le turnover y est important, l'utilisation d'une main-d'œuvre étudiante fréquente, le taux de temps partiel élevé ; mais dans ce cas, le recours intensif aux heures complémentaires peut limiter les possibilités de bénéficier de l'abattement. Dans ce secteur, le fait de ne pas utiliser l'abattement correspond soit à un rejet systématique des mesures d'aide à l'emploi, soit à des cas de recours à des licenciements économiques qui excluent du bénéfice de l'abattement.

*La restauration rapide* se situe dans une logique très voisine. Mais en dépit d'un recours important aux heures complémentaires, la quasi-totalité des entreprises de l'échantillon présentes dans ce secteur utilisent la mesure d'abattement. Par contre, au sein de *la restauration traditionnelle*, les salariés à temps partiel sont faiblement représentés. Leur présence répond soit à une

(3) - Dans ce cas, le non-recours à l'abattement s'explique par le fait que les salariés étaient déjà à temps partiel avant la création de la mesure (août 1992).

Encadré 2

## MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

L'étude monographique réalisée par la société OBEA à la demande de la DARES est fondée sur la réalisation de 60 interviews semi-directives auprès d'entreprises recourant au temps partiel à la fin 1997 et situées en région parisienne (26,3 % des contrats signés en 1997). Les entretiens auprès d'employeurs utilisant la mesure et d'employeurs recourant au temps partiel sans l'utiliser ont duré entre une et deux heures. Deux sous-échantillons de taille similaire (34 utilisateurs, 26 non-utilisateurs de l'abattement) ont été constitués aux fins de cette double interrogation, l'objectif d'une telle démarche étant de pouvoir comparer les caractéristiques de ces deux sous-populations, et de déterminer dans quelle mesure une ou plusieurs typologies pouvaient être établies. Les 60 entreprises sélectionnées étaient réparties en quatre strates :

**Strate 1 :** Secteurs recourant de manière intensive à la fois au temps partiel et à l'abattement (restauration, commerce de détail spécialisé, activités comptables, nettoyage, ...).

**Strate 2 :** Secteurs recourant moyennement au temps partiel et à l'abattement (habillement, services aux entreprises, ...).

**Strate 3 :** Secteurs utilisant peu l'abattement relativement à leur pratique de recours au temps partiel (activités immobilières ou financières, assurances, santé, ...).

**Strate 4 :** Secteurs recourant peu au temps partiel (construction automobile, ingénierie, activités informatiques, ...).

### Répartition des établissements enquêtés, utilisateurs ou non de l'abattement selon leur strate

	Strate 1	Strate 2	Strate 3	Strate 4	Total
Utilisateurs .....	9	8	9	8	34
Non-utilisateurs .....	5	9	11	1	26
<b>Total .....</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>60</b>

Source : Étude sur les motifs de recours ou non-recours à l'abattement des charges sociales pour l'emploi d'un salarié à temps partiel, MES-DARES.

### Répartition des établissements interrogés selon leur taille

	Pourcentage de l'échantillon
Moins de 10 salariés .....	32
De 10 à 49 salariés .....	19
De 50 à 99 salariés .....	10
De 100 à 499 salariés .....	20
De 500 à 1 000 salariés .....	1
Plus de 1 000 salariés .....	18
<b>Total .....</b>	<b>100</b>

Source : Étude sur les motifs de recours ou non-recours à l'abattement des charges sociales pour l'emploi d'un salarié à temps partiel, MES-DARES.

logique de temps partiel choisi soit à un souci de souplesse en complément des salariés à temps complet, ce qui est difficilement conciliable avec la limitation des heures complémentaires imposée par le législateur.

Dans *le secteur sanitaire*, la taille et le statut de l'entreprise semblent constituer des facteurs discriminants. Parmi les grandes unités (plus de 50 salariés) qui utilisent relativement peu le temps partiel, il n'y a guère de différen-

ces entre utilisateurs et non-utilisateurs (3). Dans ces grandes structures, la logique d'adéquation aux besoins, qui implique souvent des horaires hebdomadaires de moins de 18 heures, limite les possibilités de bénéficier de l'abattement.

*Le secteur des services aux entreprises* se caractérise par une absence d'homogénéité des comportements qui résulte de la grande diversité des logiques d'utilisation du temps partiel qu'on y rencontre. Dans ce secteur, les facteurs ex-



plicatifs du non-recours sont le manque d'information, le recours à d'autres mesures d'aide à l'embauche ou encore des conditions d'éligibilité jugées trop contraignantes.

*Les entreprises des secteurs de la finance ou de l'assurance* recrutent peu de salariés à temps partiel ; ces derniers sont souvent en CDI et dans la plage horaire de 18-32 heures (cf. encadré 3). Cependant, elles procèdent plutôt à des transformations de contrats à temps plein en contrats à temps partiel. Des mesures d'incitation à de telles transformations sont même mises en place, qui peuvent concerner une part importante de cadres. Le plus souvent, ces transformations ne sont pas suivies d'embauches compensatrices, ce qui les exclut du bénéfice de l'abattement.

### **La motivation essentielle reste l'avantage financier accordé**

Les employeurs interrogés considèrent que la mesure est bénéfique à l'emploi, mais surtout aux entreprises. Au titre des avantages de l'abattement, elles font état du bénéfice financier – croissant avec le salaire – qu'il procure, de son caractère pérenne, et – pour celles qui la connaissent – de la possibilité de le cumuler avec la ristourne dégressive sur les bas salaires. Cette possibilité de cumul est unanimement reconnue comme un avantage par les utilisateurs de l'abattement (qu'ils en bénéficient ou non) de même que par les non-utilisateurs. L'avantage financier lié à l'abattement apparaît donc essentiel. Cependant, la grande majorité des employeurs interrogés est incapable de chiffrer précisément cet apport financier. Au titre des inconvénients de la mesure, les employeurs déplorent les contraintes administratives, la plage de durée de travail hebdomadaire (4), l'obligation d'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI), la limita-

tion des heures complémentaires et, dans une moindre mesure, la fréquence des modifications intervenues quant aux conditions d'octroi de l'abattement.

### **Un effet d'aubaine pour la moitié des entreprises interrogées**

Parmi les employeurs utilisateurs interrogés, on observe rarement des pratiques intermittentes d'utilisation de l'abattement : la mesure est utilisée de façon continue, éventuellement pour un nombre réduit de salariés. De manière générale, les entreprises ne procèdent pas à un aménagement des temps de travail pour se conformer aux conditions d'octroi du dispositif. Celui-ci vient plutôt s'inscrire dans une logique préexistante de recours au temps partiel, sans générer de réorganisation. Cependant, l'abattement conduit parfois à une modification des conditions originelles de recours au temps partiel. Environ la moitié des entreprises interrogées évoquent les effets d'aubaine que procure la mesure, en précisant que certaines embauches auraient été effectuées de toute manière. Il s'agit surtout d'entreprises où le temps partiel répond au souhait des salariés, ou d'entreprises qui privilégient l'ajustement aux besoins en charge de travail. Ce sont aussi en majorité des entreprises de petite taille (moins de 50 salariés). Mais dans certaines autres petites entreprises, l'abattement joue un rôle directement incitatif sur l'emploi à temps partiel soit à travers l'embauche de salariés à temps partiel, soit à travers la transformation de temps pleins en temps partiels.

### **L'abattement et les autres mesures de politique de l'emploi**

La non-utilisation de l'abattement trouve son explication dans le recours à d'autres contrats aidés

non cumulables avec lui. Selon les responsables d'entreprise interrogés, les mesures faisant le plus souvent l'objet d'une comparaison avec l'abattement sont le contrat initiative emploi (CIE), le contrat d'apprentissage, le contrat de qualification, et de manière secondaire l'exonération de charges pour l'embauche d'un premier salarié. Globalement, les employeurs interrogés trouvent l'avantage financier lié à l'abattement moins attractif que celui attaché aux autres mesures. Cependant, certains employeurs mettent en avant le fait que, hormis la ristourne dégressive, l'abattement est à terme financièrement plus avantageux que les autres mesures, du fait de sa pérennité ; ils notent également que l'abattement est plus avantageux pour les hauts salaires. Le public bénéficiaire est en outre soumis à des critères d'éligibilité jugés moins restrictifs (pas de critères particuliers relatifs à la personne embauchée). Enfin la présence continue du salarié dans l'entreprise est aussi une raison de préférer l'abattement aux contrats en alternance.

### **Les entreprises utilisatrices de l'abattement subiraient une forte mortalité**

Seuls 42 % des salariés et 43 % des entreprises ayant bénéficié de l'abattement entre 1992 et 1997 en bénéficiaient toujours à l'automne 1997 (cf. tableau 2). Un des objectifs assignés à cette étude était d'appréhender les raisons de ces écarts (cf. encadré 1).

Plusieurs explications ont été mises en évidence :

- *un certain nombre d'employeurs sont multi-utilisateurs*

(4) - La plage horaire de 18 à 32 heures est largement contestée : en particulier, le seuil minimal est jugé trop élevé par certaines entreprises, notamment dans le nettoyage, la restauration rapide, la distribution, la santé et le sport.

## PART DES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRE DE L'ABATTEMENT EN FAVEUR DU TEMPS PARTIEL EN FONCTION DU PUBLIC POTENTIEL

Pour comprendre les pratiques entrepreneuriales de recours ou de non-recours à la mesure d'abattement des charges patronales en faveur du temps partiel, il est intéressant de comparer le public potentiel de la mesure au stock de salariés concernés à un instant donné. Le public potentiel est défini par l'ensemble des salariés à temps partiel éligibles à la mesure, c'est-à-dire ceux bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée travaillant dans les secteurs marchands non agricoles hors services domestiques et ayant une durée de travail comprise entre certaines limites (18-32 heures depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1998) (1). Ce public est connu à partir de l'enquête Emploi annuelle de l'INSEE. Le stock de bénéficiaires de l'abattement est issu des données de l'ACOSS. La comparaison est effectuée entre les données de l'enquête Emploi de l'INSEE de janvier 1999 et celles de l'ACOSS à la fin 1998. L'enquête Emploi de l'INSEE fournit par ailleurs la proportion de salariés à temps partiel et leur répartition selon la durée hebdomadaire de travail telle qu'elle est déclarée par les salariés. L'on peut ainsi resituer les pratiques d'utilisation de l'abattement par rapport aux stratégies initiales de recours au temps partiel et en fonction des durées hebdomadaires de travail des salariés à temps partiel. On trouve alors un indicateur de la part des salariés concernés par l'abattement. Ainsi calculée, cette part s'appuie sur des données d'origines différentes (déclarations des salariés à l'Enquête Emploi de l'INSEE, estimations de l'ACOSS à partir de données d'entreprises).

On constate ainsi qu'un peu plus du tiers (36 %) du public potentiel bénéficierait de l'abattement, la part des bénéficiaires dans ce public potentiel étant plus forte dans l'industrie et la construction que dans le secteur tertiaire concurrentiel (respectivement 49 %, 71 % contre 37 %). En outre, alors qu'au sein de l'industrie, le taux d'utilisation de la mesure est assez homogène, il varie beaucoup entre les diverses activités du secteur tertiaire. Au sein de ce secteur, la part des salariés concernés par la mesure est la plus élevée dans les services aux entreprises (hors services de nettoyage), où elle atteint 63 % du public potentiel. Les entreprises des secteurs du nettoyage et de la grande distribution (employeurs traditionnels de nombreuses caissières à temps partiel) utilisent fortement le temps partiel (respectivement 53 % et 72 %) et se caractérisent par une forte prévalence des salariés potentiellement éligibles à la mesure (respectivement 57 % et 72 % des travailleurs à temps partiel). Cependant, dans ces deux secteurs, une part relativement faible (environ 18 %) du public potentiel est concernée par la mesure. Les activités financières utilisent également assez faiblement la mesure. Le public potentiel y est néanmoins très important (près de 80 % des salariés à temps partiel). Cela s'explique par le fait qu'il s'agit d'un secteur où le temps partiel correspond à une forme d'aménagement du temps de travail visant à favoriser le choix des salariés à passer à temps partiel, de sorte que les durées hebdomadaires du temps de travail sont plus proches de la borne supérieure du dispositif (32 heures).

*Murielle FIOLE, Valérie ULRICH (DARES).*

### Public potentiel et stock de bénéficiaires

Secteur d'activité (NAF 16)	Enquête Emploi de l'INSEE (janvier 1999)		Données ACOSS (fin 1998) et Enquête Emploi de l'INSEE (janvier 1999)
	Proportion de salariés à temps partiel En % du total des salariés	Part des temps partiels en CDI 18-32 (*) En % du total des salariés à temps partiel	Part des salariés concernés par l'abattement En % du total des temps partiels en CDI 18-32 (*)
<b>Industrie</b> .....	<b>6,0</b>	<b>79</b>	<b>49</b>
Industries agroalimentaires .....	11,5	77	45
Industries des biens de consommation .....	8,0	75	40
Industries automobiles .....	3,5	88	43
Industries des biens d'équipement .....	4,9	85	52
Industries des biens intermédiaires .....	4,0	78	66
Industries énergétiques .....	5,3	82	20
<b>Construction</b> .....	<b>4,1</b>	<b>79</b>	<b>71</b>
<b>Tertiaire concurrentiel</b> .....	<b>22,7</b>	<b>62</b>	<b>37</b>
Grande distribution .....	34,5	72	18
Autres secteurs du commerce .....	16,4	73	48
Transports .....	6,3	69	60
Activités financières .....	13,6	79	37
Activités immobilières .....	23,0	55	34
Services aux entreprises .....	12,1	56	63
Services de nettoyage .....	52,8	57	17
Services aux particuliers .....	44,5	55	26
<b>Autres secteurs (y. c. act. non renseignées)</b> .....	<b>16,4</b>	<b>64</b>	<b>25</b>
Agriculture .....	16,1	64	1
Éducation, santé et action sociale .....	32,6	65	25
Administrations .....	22,9	59	26
<b>Ensemble des secteurs</b> .....	<b>16,7</b>	<b>65</b>	<b>36</b>

(\*) - Par CDI 18-32, nous entendons un salarié en CDI et ayant une durée hebdomadaire de travail comprise entre 18 et 32 heures (plage de durée de travail hebdomadaire de la mesure).

(1) - De façon rigoureuse, seuls les salariés embauchés après la mise en place de la mesure en 1992, ou ceux dont le contrat est passé du temps complet au temps partiel après cette date, peuvent bénéficier de la mesure. Mais l'enquête Emploi ne permet pas de les isoler. L'importance du public potentiel est donc ici surestimée, ce qui se traduit par une sous-estimation de la part des salariés concernés par la mesure au sein de ce public potentiel.

*récurrents de la mesure* : cette hypothèse voudrait dire que l'abattement serait réutilisé d'une année sur l'autre par un grand nombre d'employeurs identiques, notamment à la suite de départ d'un salarié. Les données disponibles à la DARES montrent que, sur la période 1994-1997, les employeurs multi-utilisateurs représentent 20,6 % du total, dont 1,3 % pour les utilisateurs systématiques (5). Ce facteur constitue donc un début d'explication assez significatif (cf. tableau 1).

- *d'autres employeurs* utilisent la mesure une année déterminée mais ne la réutilisent pas les autres années et finissent par rompre le contrat concerné, ce qui les fait sortir du stock en fin de période. Ce cas de figure correspond à un taux de rotation élevé au sein des employeurs concernés par la mesure.

- *un grand nombre d'employeurs utilisateurs* sont plutôt en difficulté et ont pu cesser leur activité pendant la période considérée (ceci est notamment le cas des petits établissements, grands utilisateurs de la mesure). Cette hypothèse serait confortée par le fait que près du tiers des entreprises utilisatrices de l'abattement figurant au fichier ayant servi de base à l'enquête ont été injoignables par OBEA.

La suppression de l'abattement suite à un contrôle de l'URSSAF, à un remplacement du salarié concerné ou à une transformation de

son contrat de travail sont d'autres explications possibles du phénomène.

Les sorties du dispositif d'abattement de cotisations sociales tiennent en partie au turnover qui affecte les emplois concernés. Ceci est conforté aussi bien par les données disponibles à la DARES que par l'étude. Ce turnover peut être le fait de secteurs comme ceux de la distribution, de la restauration rapide, du nettoyage, qui emploient beaucoup d'étudiants. Il est également lié aux départs de salariés insatisfaits de leurs conditions de travail. Une autre explication réside dans la restriction liée au seuil des 32 heures hebdomadaires. Dans des secteurs comme la restauration et la distribution, le besoin de flexibilité induit un recours important aux heures complémentaires, qui aboutit assez vite à des dépassements du seuil et donc à une sortie du dispositif.

### Le non-recours à l'abattement est diversement motivé

D'après les réponses des employeurs interrogés, le manque d'information, une connaissance erronée de la mesure, et le rejet de principe du recours aux aides à l'emploi sont les raisons les plus avancées pour expliquer le non-recours à l'abattement. Cette dernière raison peut revêtir un caractère idéologique ou être motivée par un rejet des engagements liés aux

mesures en général ou encore refléter un sentiment de complexité dans leur application. D'autres facteurs tels l'ancienneté du temps partiel dans l'entreprise (avant août 1992), sa faible importance dans les effectifs totaux et la concurrence d'autres mesures constituent également des freins au recours à l'abattement. Parmi les raisons intrinsèques à la mesure, les entreprises non-utilisatrices de l'abattement citent d'abord la limitation de la durée de travail dans la tranche 18-32 heures (6). Viennent ensuite la limitation des heures complémentaires, l'exclusion des embauches à durée déterminée, l'obligation d'embauche(s) compensatrice(s) dans le cas d'une transformation de temps plein en temps partiel et les restrictions en cas de licenciement économique dans l'entreprise. Dans la restauration, la distribution et le sanitaire, la pratique courante d'heures complémentaires explique le faible recours à l'abattement.

Au total, quatre catégories d'entreprises, d'importances numériques voisines, utilisent le temps partiel sans recourir à l'abattement. La première est composée des entre-

(5) - Ces chiffres sous-estiment toutefois la réalité puisqu'une part importante des employeurs ont recouru à la mesure entre 1992 et 1993 (tableau 2).

(6) - Dans près d'une entreprise sur trois de l'échantillon, la durée de travail d'une grande partie des salariés à temps partiel se situe en dehors de cette plage. Le plus souvent, elle est inférieure à 18 heures (cas de la distribution, de la restauration et du secteur sanitaire). Les cas de dépassement du plafond de 32 heures hebdomadaires sont moins fréquents.

Tableau 2  
Nombre d'employeurs bénéficiaires et nombre de contrats conclus

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	Flux cumulés de 1992 à 1997 (en nombre)	Stock à la fin octobre 1997 (en nombre)
Total « recours-employeurs » (1) .....	20 450	87 247	99 433	88 573	82 872	89 466	468 041	202 700
Total contrats .....	44 732	190 846	227 703	218 592	214 096	226 173	1 122 142	466 206
Nbre moyen de contrats par employeur ..	2,2	2,2	2,3	2,5	2,6	2,5		

(1) - On appelle « recours-employeurs » toute utilisation de l'abattement par un employeur une année donnée, quel que soit le nombre de contrats concernés (cf. encadré 1).

Source : ACOSS, MES-DARES, calculs DARES.

prises dont le mode de gestion du personnel ne respecte pas une ou plusieurs des conditions restrictives de l'abattement. La seconde catégorie d'entreprises se subdivise en deux sous-catégories : celles qui savent qu'elles ont droit à l'abattement, mais ne le demandent pas, vu le sentiment de complexité qu'elles en ont ; celles dont la culture interne s'oppose à l'utilisa-

tion de toute mesure d'aide, y compris l'abattement. Les entreprises du troisième groupe, souvent de petite taille, méconnaissent la mesure ou ignorent jusqu'à son existence. La dernière catégorie se compose d'entreprises qui ne sont pas opposées à l'utilisation de la mesure et qui, à un moment ou à un autre, en ont eu connaissance. Leur gestion du personnel n'est pas incompati-

ble avec le recours à l'abattement, mais elles n'en ont pas fait la demande. Le plus souvent, ce sont des PME de 10 à 100 salariés avec une faible part de temps partiel, une veille insuffisante en matière de réglementation et un service de gestion des ressources humaines peu étoffé.

Magoume GAYE (DARES).

Encadré 4

## LE DISPOSITIF RÉGLEMENTAIRE

L'abattement forfaitaire de 30 % des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'embauche (ou la transformation d'un contrat à temps complet en contrat à temps partiel) d'un travailleur à temps partiel a été institué à la fin août 1992 pour les contrats à durée indéterminée dont la durée de travail était comprise entre 19 et 30 heures hebdomadaires ou entre 83 et 130 heures mensuelles. Le taux de l'abattement a été porté à 50 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1993.

Le dispositif a ensuite été modifié par la loi quinquennale sur l'emploi et la formation professionnelle du 20 décembre 1993 qui, tout en élargissant le bénéfice de l'abattement aux contrats dont la durée de travail était comprise entre 16 et 32 heures hebdomadaires, ramenait le taux de l'abattement à 30 % à partir du 8 avril 1994. La durée du travail pouvait être appréciée non seulement sur une 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.

Le cumul avec le bénéfice de l'exonération totale ou partielle de cotisations d'allocations familiales pour les bas salaires a été introduit en juillet 1993 et les exceptions à l'obligation d'embauches compensatrices ont été élargies à partir du 1<sup>er</sup> mai 1994. Ces exceptions concernent notamment les licenciements collectifs pour motif économique avec ou sans plan social.

La mesure s'applique à l'ensemble des employeurs hormis l'État, les établissements publics, les collectivités territoriales et les particuliers employeurs. L'autorisation préalable du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est demandée si l'employeur a procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant l'embauche ou la transformation d'emploi. 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'emplois à temps complet en emplois à temps partiel.

Le droit à l'abattement est supprimé définitivement en cas de retour au temps plein – au-delà de 32 heures. Il est suspendu en cas de modification du contrat de travail à l'intérieur de la plage des 16-32 heures sans avenant au contrat ou en cas de dépassement dû aux heures complémentaires. Enfin, en cas de licenciement économique, la suppression de l'abattement s'applique à tous les établissements de l'entreprise et non au seul site concerné.

Le mécanisme de l'abattement a été modifié par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail. Seuls les contrats dont la durée hebdomadaire de travail est comprise entre 18 et 32 heures restent éligibles à la mesure. Les contrats conclus sur une base annualisée en sont désormais exclus, sauf dans le cas du temps partiel choisi. Pour un même salarié, l'abattement n'est pas cumulable avec l'aide à la réduction du temps de travail.

En 1997, les autres mesures en faveur du temps partiel étaient les conventions FNE d'aide au passage à temps partiel, applicable depuis juillet 1994 ; les conventions FNE de préretraite progressive, depuis avril 1993.

Par ailleurs, depuis 1993, les mesures d'allègements généraux sur les « bas salaires » incitent aux emplois à temps partiel. C'est en effet le niveau du salaire mensuel qui compte pour obtenir le bénéfice d'un allègement et non le niveau du salaire horaire. La durée du travail n'est donc pas un facteur neutre dans l'éligibilité à l'allègement sur les bas salaires.

L'abattement est supprimé par la loi relative à la réduction négociée du temps de travail (loi du 19 janvier 2000). Il cessera d'être applicable au plus tard un an après l'abaissement de la durée légale à 35 heures. Cependant, le bénéfice de l'abattement reste acquis pour les contrats à temps partiel signés antérieurement et qui y ouvriraient droit.

### Pour en savoir plus :

Brunet F., Mercier M-A. (1998), « Enquête sur l'emploi de mars 1998 », *INSEE Premières*, N° 593, juin.

Brunet F., Mercier M-A. (1999), « Enquête sur l'emploi de janvier 1999 », *INSEE Premières*, N° 658, juin.

Gaye M., Le Corre V. (1998), « Les incitations financières en faveur du travail à temps partiel », *Premières Synthèses*, 98.10 - N° 41.2, MES-DARES.

Gaye M., Le Corre V. (1999), « Les incitations financières en faveur du travail à temps partiel en 1998 », *Premières Synthèses*, 99.10 - N° 43.2, MES-DARES.

Gubian A., Le Corre V. (1999), « Incitations publiques en France en faveur du temps partiel dans le secteur privé », *Annexe au Rapport de G. Cette « Le temps partiel en France »*, CAE.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques)

- Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepsant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JC DM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr> PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 711,71 F (108,50 Euros) - Europe (TTC) : 747,79 F (114 Euros) - DOM-TOM (HT, avion éco.) : 741,23 F (113 Euros) - Autres pays (HT, avion éco.) 760,91 F (116 Euros) - Supplément avion rapide : 45,92 F (7 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.