

# P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

## LES INCITATIONS FINANCIÈRES EN FAVEUR DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Porté par des mesures incitatives particulièrement favorables entre octobre 1996 et décembre 1997 (abattement des charges patronales pour l'emploi à temps partiel et ristourne dégressive des charges sur les bas salaires), l'emploi salarié à temps partiel a continué de progresser en 1997 à un rythme toutefois moins élevé que les années antérieures. Le temps partiel concerne désormais 17,7 % des emplois salariés dans le secteur privé.

Après une légère baisse en 1996, le nombre d'embauches ou de transformations d'emplois intervenues dans le cadre de l'abattement des charges patronales pour l'emploi à temps partiel a augmenté en 1997 (+6 %, avec 225 000 nouveaux contrats).

82 % de ces contrats concernent le secteur des services, dont la prédominance se renforce au détriment de l'industrie (13 %). La représentation des femmes a également augmenté par rapport à 1996. Elles occupent près des deux tiers des emplois concernés.

En 1997, le salaire moyen d'embauche offert dans le cadre du dispositif a baissé de près de 3 % et se situe à 5 150 francs contre 5 300 francs en 1996. Cette baisse s'explique essentiellement par une augmentation de la proportion des contrats prévoyant une durée hebdomadaire de travail comprise entre 16 et 18 heures. Les salariés percevant à l'embauche 5 000 francs bruts ou moins restent toujours majoritaires (62 % des emplois concernés). La quasi-totalité (92 %) des salariés embauchés ont un salaire inférieur à 1,33 SMIC, ce qui a permis à leur employeur, compte tenu des règles applicables au cours de l'année 1997, de cumuler le bénéfice de l'abattement avec celui de la ristourne pour les emplois à bas salaires.



En mars 1998, 17,1 % des actifs occupés et 18,1 % des salariés (1) déclarent travailler à temps partiel. Cette proportion est un peu plus faible pour les salariés du secteur privé qui sont 17,7 % dans ce cas. Dans une conjoncture économique améliorée, le temps partiel a continué à progresser mais à un rythme quelque peu ralenti par rapport aux années antérieures. Entre 1997 et 1998, le taux de temps partiel a progressé de 0,6 point pour l'ensemble des salariés (alors que la progression moyenne depuis 1992 est de l'ordre de un point par an) et de 0,8 point pour les salariés du secteur privé. Par ailleurs, en 1997, le développement du temps partiel a, d'après leurs déclarations, correspondu un peu plus fréquemment à

(1) - Le champ des salariés issu de l'enquête emploi de l'INSEE est ici restreint aux actifs occupés salariés, donc hors contingent.

un choix des salariés. En effet, en mars 1998, 42 % des salariés interrogés dans le cadre de l'enquête Emploi déclaraient souhaiter travailler davantage (43,4 % dans le secteur privé), avec un temps partiel plus long ou bien à temps complet, alors qu'un an auparavant ils étaient plus de 43 % à aspirer à travailler plus (45,3 % dans le secteur privé). Le souhait d'un temps de travail plus long demeure cependant élevé chez les salariés de moins de 25 ans (57 %) et chez les hommes (56 %).

### **Un dispositif d'aide particulièrement favorable au temps partiel d'octobre 1996 à décembre 1997**

Dans le secteur privé, les entreprises qui proposent des horaires à temps partiel sur contrat à durée indéterminée - qu'il s'agisse d'une nouvelle embauche ou de la trans-

formation d'un contrat à temps plein - peuvent, depuis septembre 1992, bénéficier, sous certaines conditions, d'un abattement permanent sur les charges sociales (encadré 1). Cet abattement peut être cumulé avec le dispositif général de baisse du coût du travail au voisinage du SMIC mis en place depuis 1993.

Durant l'année 1997, le dispositif incitatif a été particulièrement favorable aux employeurs de salariés à temps partiel : en effet, le montant de la ristourne dégressive, mise en place en octobre 1996, dépend du salaire mensuel et est indépendant de la durée du travail. Cumulé avec l'abattement, il représente une réduction de 18,6 % du coût du travail au niveau du SMIC. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1998, le montant de la ristourne a été corrigé pour tenir compte de la durée du travail pratiquée dans le cadre du temps partiel (proratisation) (encadré 3).

Encadré 1

## **LE DISPOSITIF RÉGLEMENTAIRE**

L'abattement forfaitaire de 30 % des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'emploi 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 est 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 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 est 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 peut 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 est introduit en juillet 1993 et les exceptions à l'obligation d'embauches compensatrices sont élargies depuis le 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'emploi à temps complet en emploi à temps partiel.

Le salarié embauché ne peut pas par ailleurs avoir été occupé chez le même employeur durant les trois mois précédant l'embauche sauf si cette embauche intervient à l'issue d'un contrat à durée déterminée. 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.

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 sont désormais exclus de la mesure, sauf dans le cas du temps partiel choisi. Pour un même salarié, l'abattement n'est pas cumulable avec l'aide à la réduction générale du temps de travail.

*Les autres mesures spécifiques en faveur du travail à temps partiel sont les suivantes :*

- Convention FNE d'aide au passage à temps partiel, applicable depuis juillet 1994. Le total des entrées depuis le début de la mesure se monte à 56 000 à la fin avril 1998.
- Convention FNE de préretraite progressive, depuis avril 1993. Le total des entrées depuis le début de la mesure se monte à 212 000 bénéficiaires potentiels à la fin avril 1998.

Après une légère baisse en 1996, le nombre de nouveaux contrats conclus dans le cadre du dispositif d'abattement a augmenté de 6,1% en 1997, s'établissant à 225 000. Cette progression fait suite à la stagnation constatée depuis 1994. L'effectif en fin d'année (stock) des personnes ouvrant droit à l'abattement pour l'emploi à temps partiel continue de progresser : il s'établit à 466 000 fin 1997 (soit +13 % par rapport à 1996) (graphique 1).

L'écart entre les 466 000 présents et les quelque 1 122 000 embauches intervenues depuis 1992 au titre de cette mesure traduit un taux de rotation élevé des personnes embauchées. Par ailleurs, le nombre des salariés présents dans la mesure en fin 1997 représente environ un quart du nombre de salariés à temps partiel ouvrant potentiellement droit à l'exonération (1,9 million en mars 1998 selon l'enquête Emploi) (encadré 2).

### La prédominance des services se renforce

La part des services dans l'utilisation de l'abattement a augmenté de 4 points par rapport à 1996, s'établissant à 82 %. Cette augmentation est essentiellement due à celle des services aux particuliers (30 % des nouveaux contrats) et s'est faite au détriment de l'industrie (13 %, soit une baisse de près de 4 points par rapport à 1996). La représentation du commerce est restée stable (23 % des contrats) tandis que celle de l'agriculture augmente très légèrement au détriment de la construction (tableau 1). Si l'on se réfère à l'emploi salarié privé à temps partiel, le recours à l'abattement est particulièrement prononcé dans l'industrie, les services aux particuliers et le commerce (encadré 2).

La part des contrats conclus par les établissements de moins de dix salariés augmente et retrouve pratiquement le niveau de 1995. Celle

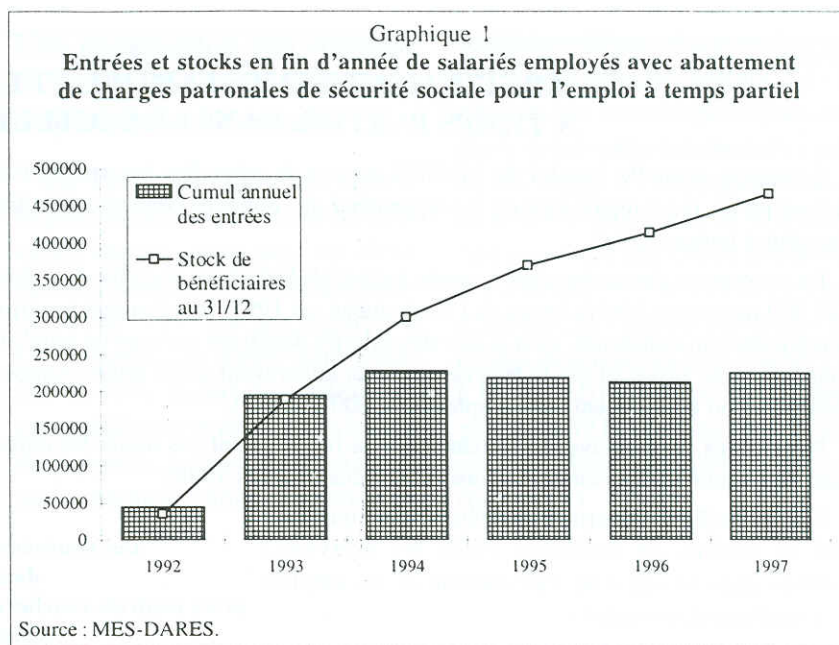


Tableau 1  
Caractéristiques des employeurs et des emplois offerts

*En pourcentage*

	1995	1996	1997	Variation 1997/1996 (en points)
<b>Secteur d'activité économique (NAF4)</b>				
Agriculture .....	0,9	1,1	1,3	0,2
Industrie .....	16,5	16,8	13,1	-3,7
Construction .....	3,8	3,4	3,2	-0,2
Services .....	78,8	78,7	82,4	3,7
dont :				
- Services aux entreprises .....	14,0	13,8	14,6	0,8
- Services aux particuliers .....	25,0	26,3	29,9	3,6
- Autres services .....	39,8	38,6	37,9	-0,7
dont : Commerces .....	23,7	22,8	22,8	0,0
Transports .....	2,9	3,2	2,6	-0,6
Activités financières .....	2,4	2,1	1,9	-0,2
Activités immobilières .....	1,1	1,1	1,2	0,1
Éducation, santé, action sociale .....	8,1	7,8	7,8	0,0
Administrations .....	1,6	1,6	1,6	0,0
<b>Taille de l'établissement</b>				
Moins de 5 salariés .....	36,3	36,0	36,9	0,9
5 à 9 salariés .....	15,7	14,5	15,6	1,1
10 à 49 salariés .....	23,2	24,7	27,8	3,1
50 à 199 salariés .....	11,8	11,8	10,6	-1,2
200 à 499 salariés .....	5,3	5,3	4,0	-1,3
500 salariés et plus .....	7,7	7,7	5,1	-2,6
<b>Emploi offert</b>				
Ouvrier .....	26,2	25,2	22,7	-2,5
Employé .....	57,1	57,1	61,9	4,8
Professions intermédiaires et cadres .....	16,7	17,7	15,4	-2,3
<b>Durée hebdomadaire du travail</b>				
Moins de 30 heures .....	74,5	73,5	71,5	
dont :				
16 heures - 18 heures .....	15,0	16,0	17,9	1,9
19 heures .....	9,9	9,3	7,3	-2,0
20 heures .....	22,4	21,4	19,3	-2,1
21 heures - 29 heures .....	27,2	26,8	27,0	0,2
30 heures .....	11,9	11,5	11,4	-0,1
31 heures - 32 heures .....	13,6	15,0	17,1	2,1
<b>Totaux .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Source : MES-DARES.

## L'ABATTEMENT TEMPS PARTIEL ET L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL DANS LE SECTEUR PRIVÉ

L'enquête annuelle Emploi de l'INSEE permet de connaître les caractéristiques de l'emploi à temps partiel du secteur privé. Il est intéressant de les rapprocher des données concernant le dispositif d'abattement de charges pour l'emploi à temps partiel.

La proportion des embauches à temps partiel réalisée dans le cadre de l'abattement est malaisée à apprécier. Les 225 000 nouveaux bénéficiaires de l'abattement, en 1997, représentent environ 40 % des « nouveaux embauchés » potentiellement concernés, c'est-à-dire des salariés déclarant occuper un emploi à temps partiel en CDI en mars 1998 dans le secteur privé, et qui se trouvaient un an auparavant soit à temps complet, soit à temps partiel dans une autre entreprise, ou bien étaient sans emploi (548 000 salariés).

Néanmoins, les « nouveaux embauchés » ne représentent pas toutes les embauches à temps partiel (ils correspondent seulement aux personnes encore employées en mars 1998).

L'enquête Emploi permet également une comparaison en termes de structure entre les nouveaux contrats dans le cadre de l'abattement et les emplois potentiellement concernés.

Le secteur industriel est légèrement surreprésenté sur le champ des bénéficiaires de l'abattement temps partiel. Toutefois, la part de l'industrie dans l'abattement, qui avoisinait 17 % antérieurement, chute à 13 % en 1997. Cela tient sans doute à l'impossibilité, à partir de janvier 1997, de cumuler l'abattement à temps partiel avec la préretraite progressive, possibilité qui avait permis une percée relative du temps partiel dans un secteur jusqu'ici structurellement peu utilisateur.

Au sein du tertiaire, les services aux particuliers et le commerce utilisent plus l'abattement. Dans ces secteurs, le temps partiel est un mode répandu de gestion et d'emploi de la main-d'œuvre. À l'inverse, les activités financières et l'éducation-santé-action sociale ont moins recours à l'abattement pour l'emploi à temps partiel, alors que le taux de temps partiel y est assez conséquent. Ici le temps partiel s'apparente plutôt à une forme d'aménagement du temps de travail à l'initiative des salariés.

Les cadres et professions intermédiaires sont un peu moins représentés parmi les bénéficiaires de l'abattement que parmi les salariés potentiellement concernés. L'avantage relatif (par rapport à la ristourne dégressive) de l'abattement s'accroît pourtant avec le montant du salaire, mais on peut penser que les formes de gestion du temps partiel des cadres diffèrent de celles des autres catégories de salariés.

La structure des durées hebdomadaires diffère considérablement entre nouveaux contrats aidés et salariés potentiellement concernés. Tout d'abord, le champ de l'abattement exclut les durées supérieures à 32 heures qui, aux termes du code du travail, ne correspondent pas à des temps partiels mais apparaissent dans les réponses à l'enquête emploi (et correspondent à des situations reconnues comme du temps partiel dans certaines entreprises). Ensuite, les durées inférieures à 16 heures ne donnent pas droit à l'abattement. Ceci a pour conséquence une surreprésentation des 16-18 heures dans l'abattement. Conjointement, la fixation du plafond à 32 heures se traduit par une surreprésentation, dans les contrats donnant lieu à l'abattement, des durées hebdomadaires comprises entre 31 et 32 heures.

**Les nouveaux embauchés à temps partiel  
dans le secteur privé\***  
et les contrats conclus dans le cadre de l'abattement en 1997  
(comparaison structurelle)

En pourcentage

	Nouveaux embauchés à temps partiel secteur privé en CDI	Abattement temps partiel entrées en 1997
Effectifs .....	548 000	225 000
<b>Secteur d'activité économique (NAF4)</b>		
Agriculture .....	2,0	1,3
Industrie .....	12,3	13,1
Construction .....	2,2	3,2
Services .....	89,5	82,4
dont :		
- Services aux entreprises .....	12,9	14,6
- Services aux particuliers .....	26,8	29,9
- Autres services .....	43,3	37,9
dont : Commerces .....	20,1	22,8
Transports .....	2,3	2,6
Activités financières .....	2,8	1,9
Activités immobilières .....	1,5	1,2
Éducation, santé, action sociale .....	14,8	7,8
Administrations .....	2,3	1,6
<b>Emploi offert</b>		
Ouvrier .....	20,3	22,7
Employé .....	60,2	61,9
Professions intermédiaires et cadres .....	19,5	15,4
<b>Durée hebdomadaire du travail</b>		
Moins de 16 heures .....	18,1	-
16 heures - 18 heures .....	6,7	17,9
19 heures .....	2,2	7,3
20 heures .....	19,9	19,3
21 heures - 29 heures .....	20,0	27,0
30 heures .....	13,8	11,4
31 heures - 32 heures .....	13,1	17,1
Plus de 32 heures .....	6,2	-
<b>Totaux .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* Sont considérés ici comme « nouveaux embauchés » à temps partiel, les personnes salariées à temps partiel dans le secteur privé en mars 1998 qui, un an auparavant, travaillaient soit à temps complet, soit à temps partiel dans une autre entreprise, ou bien étaient sans emploi. Il s'agit là de déclarations à l'enquête Emploi annuelle de l'INSEE de mars 1998.

Source : MES-DARES, enquête emploi INSEE.

des établissements de 10 à 49 salariés continue de progresser (28 %, soit plus de 3 points d'augmentation). Globalement, la part des établissements de moins de 50 salariés progresse de 5 points au détriment de ceux de plus de 50 salariés, et en particulier des établissements de 500 salariés et plus. La mesure est donc de plus en plus concentrée dans les petits établissements même si la taille moyenne de ces établissements reste plus élevée que pour les autres contrats aidés.

### Une progression des contrats de moins de dix-huit heures et de plus de trente heures

En 1997, les employés restent largement majoritaires dans les nouvelles entrées, avec près des deux tiers des contrats, soit une augmentation de 5 points par rapport à 1996. Après une légère augmentation en 1996, la part des professions intermédiaires et des cadres baisse de 2 points. Les ouvriers sont de moins en moins nombreux mais ils

constituent néanmoins près du quart (23 %) des effectifs entrant dans la mesure. Les contrats prévoyant une durée de travail hebdomadaire égale ou inférieure à 30 heures prédominent (83 % du total et 18 % d'entre eux prévoient une durée inférieure à 18 heures). En 1997, ce sont d'ailleurs les contrats prévoyant les durées de travail les plus courtes (16 à 18 heures) mais aussi les plus longues (31-32 heures) qui ont vu une nouvelle fois leur part progresser (tableau 1).

Tableau 2  
Caractéristiques des salariés employés à temps partiel avec abattement des charges patronales de sécurité sociale

En pourcentage

	1996			1997			Variation 1997/1996 (en points)		
	Hom.	Fem.	Ens.	Hom.	Fem.	Ens.	Hom.	Fem.	Ens.
<b>Nombre de contrats signés</b> (France métropolitaine) .....	79 235	133 190	212 425	79 710	145 584	225 294	0,6	9,3	6,1
Sexe .....	37,3	62,7	100,0	35,4	64,6	100,0	-1,9	1,9	
<b>Âge</b>									
Moins de 25 ans .....	32,5	34,6	34,3	36,3	35,0	35,4	3,8	0,4	1,1
25 à 29 ans .....	16,0	18,7	17,8	18,3	19,6	19,2	2,3	0,9	1,4
30 à 39 ans .....	17,3	25,1	22,1	19,4	25,7	23,5	2,1	0,6	1,4
40 à 49 ans .....	10,9	14,2	12,9	11,6	14,2	13,3	0,7	0,0	0,4
50 ans et plus .....	23,3	7,4	12,9	14,4	5,5	8,6	-8,9	-1,9	-4,3
<b>Situation antérieure</b>									
<b>CDI ou CDD même employeur</b> .....	38,0	35,5	36,4	29,9	33,2	32,2	-8,1	-2,3	-4,2
CDI même employeur .....	29,4	20,2	23,6	19,5	17,2	18,1	-9,9	-3,0	-5,5
<i>dont : temps plein</i> .....	27,8	18,1	21,7	17,5	15,0	15,9	-10,3	-3,1	-5,8
<i>temps partiel</i> .....	1,6	2,1	1,9	2,0	2,2	2,2	0,4	0,1	0,3
CDD même employeur .....	8,6	15,3	12,8	10,4	16,0	14,1	1,8	0,7	1,3
<i>dont : temps plein</i> .....	4,3	6,2	5,5	5,0	6,2	5,8	0,7	0,0	0,3
<i>temps partiel</i> .....	4,3	9,1	7,3	5,4	9,8	8,3	1,1	0,7	1,0
<b>CDI ou CDD autre employeur</b> .....	12,2	14,6	13,8	13,8	15,1	14,7	1,6	0,5	0,9
CDI autre employeur .....	8,5	9,7	9,3	9,5	9,9	9,8	1,0	0,2	0,5
<i>dont : temps plein</i> .....	4,8	3,8	4,2	5,3	3,7	4,3	0,5	-0,1	0,1
<i>temps partiel</i> .....	3,7	5,9	5,1	4,2	6,2	5,5	0,5	0,3	0,4
CDD autre employeur .....	3,7	4,9	4,5	4,3	5,2	4,9	0,6	0,3	0,4
<i>dont : temps plein</i> .....	2,6	3,0	2,9	2,9	3,2	3,1	0,3	0,2	0,2
<i>temps partiel</i> .....	1,1	1,9	1,6	1,4	2,0	1,8	0,3	0,1	0,2
<b>Demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE</b> .....	21,8	23,1	22,6	26,1	25,4	25,6	4,3	2,3	3,0
<b>Autres cas</b> (fin de scolarité, de service national, reprise d'activité,...) .....	28,0	26,8	27,2	30,2	26,3	27,5	2,2	-0,5	0,3
<b>Totaux</b> .....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Source : MES-DARES.

La prédominance des femmes dans la mesure s'est renforcée en 1997 : elles constituent près des deux tiers des embauches (+ 1,9 point) reflétant la progression de l'abattement dans des secteurs où le temps partiel est structurellement presque exclusivement féminin. La proportion des embauches de salariés de cinquante ans et plus, habituellement forte pour les hommes, a fortement reculé en 1997 en lien avec la suppression, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997, de la possibilité de cumuler l'abattement temps partiel et une préretraite progressive (tableau 2). En 1997, la représentation des jeunes de moins de 29 ans a augmenté de 2,5 points (54,6 %).

### Les demandeurs d'emploi représentent plus du quart des entrées dans le dispositif

Près du tiers (32,2 %) des nouveaux bénéficiaires de la mesure étaient antérieurement chez le même employeur (en contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée) contre 36,4 % en 1996. La moitié (16 % du total) des cas de transformation d'emplois correspondent à d'anciens contrats à durée indéterminée à temps plein ; leur part a cependant baissé de 6 points par rapport à 1996 (tableau 2).

La proportion de personnes auparavant en emploi chez un autre employeur a légèrement progressé pour atteindre 14,7 %. Après une baisse notable en 1995 et 1996, la part des embauches de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE augmente de 3 points en 1997. Ils représentent un peu plus du quart

(25,6 %) des salariés entrés dans la mesure. La proportion de bénéficiaires antérieurement en formation ou inactifs reste stable (tableau 2).

### Près des deux tiers des salariés perçoivent un salaire inférieur ou égal à 5 000 francs par mois

En 1997, le salaire brut moyen offert aux salariés ouvrant droit à l'abattement des charges patronales pour temps partiel est de 5 152 francs, soit une diminution de près de 3 % *en francs courants* par rapport à 1996. La part des plus basses rémunérations (moins de 3 000 francs), qui avait baissé en 1996, progresse et concerne 13,5 % des contrats. Près des deux tiers (63 %) des salaires bruts offerts

restent inférieurs ou égaux à 5 000 francs (tableau 3).

La grande majorité des salariés embauchés dans le cadre du dispositif ont donc donné en 1997 l'opportunité à leurs employeurs de cumuler le bénéfice de l'abattement en faveur du travail à temps partiel avec les mesures générales de baisse des charges pour les salaires situés au voisinage du SMIC. En effet, 92 % des salariés concernés (soit une progression de 2 points par rapport à 1996) percevaient moins de 1,33 SMIC (tableau 3 et encadré 3).

Magoume GAYE  
et Valérie LECORRE  
(DARES).

Tableau 3  
Répartition des salariés employés à temps partiel  
avec abattement des charges patronales  
de sécurité sociale selon le salaire mensuel brut

Salaire mensuel brut perçu (en francs courants)	En pourcentage				
	1995	1996	1997	Var. 96/95 (en points)	Var. 97/96 (en points)
3 000 francs et moins .....	14,1	12,8	13,5	-1,3	0,7
3 001 à 4 000 francs .....	31,8	29,4	29,2	-2,4	-0,2
4 001 à 5 000 francs .....	22,6	20,8	19,2	-1,8	-1,6
5 001 à 6 000 francs .....	11,0	13,8	16,0	2,8	2,2
6 001 à 7 000 francs .....	6,8	7,5	7,5	0,7	0,0
7 001 à 8 000 francs .....	4,0	4,3	4,3	0,3	0,0
8 001 à 9 000 francs .....	2,7	2,8	2,7	0,1	-0,1
9 001 à 10 000 francs .....	2,0	2,2	2,0	0,2	-0,2
Plus de 10 000 francs .....	5,0	6,4	5,6	1,4	-0,8
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>		
Proportion de salaires brut inférieurs à 1,33 SMIC mensuel (1) .....	91	90	92	-1	+2
Salaire moyen perçu (en francs courants) .....	4 970	5 299	5 152	+6,6 (%)	-2,8 (%)

(1) - Le SMIC mensuel considéré est calculé sur la base de 169 heures. Au 1<sup>er</sup> juillet 1997, 1,33 fois ce SMIC mensuel valait 8 863 bruts contre 8 521 francs au 1<sup>er</sup> juillet 1996.

Source : MES-DARES.

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. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Daniel Lepasant et Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-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 - PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHÈSES : 1 an (52 n°) : 665 F - Europe : 700 F - Autres pays : 715 F. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

## DISPOSITIFS GÉNÉRAUX DE BAISSÉ DU COÛT DU TRAVAIL ET ABATTEMENT EN FAVEUR DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 1996, le mécanisme de baisse des charges patronales sur les bas salaires est fondé sur une ristourne dégressive unique. Celle-ci est cumulable avec l'abattement pour l'emploi à temps partiel. Le mode de calcul de la ristourne est en 1997 fonction du niveau de salaire mensuel exprimé en pourcentage du SMIC mensuel et est indépendant de la durée du travail. Il permet aux employeurs de salariés à temps partiel percevant l'équivalent d'un SMIC mensuel de bénéficier de l'allègement maximal du coût du travail permis par la mesure soit 12,4 % au niveau du SMIC. Cumulée avec l'abattement pour l'emploi à temps partiel, la réduction du coût du travail atteint 18,6 % à ce même niveau de salaire (cf. tableau). 92 % des personnes employées dans le cadre de l'abattement à temps partiel perçoivent moins de 1,33 SMIC, et ouvrent donc droit au cumul de l'abattement et de la ristourne dégressive.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1998, la ristourne dégressive concerne les salaires mensuels inférieurs à 1,3 SMIC et le montant de la réduction est calculé *au prorata* du nombre d'heures rémunérées. L'incidence de la ristourne sur le coût du travail tombe donc à 6,2 % (au lieu de 12,4 %) pour une personne à mi-temps percevant un SMIC mensuel.

### Exemples de réduction du coût du travail pour un emploi à temps partiel (dispositif applicable en 1997)

*En pourcentage du coût du travail*

Baisse du coût du travail pour l'employeur	Salaire mensuel perçu par une personne à mi-temps		
	0,5 SMIC	1 SMIC	1,33 SMIC
Abattement temps partiel .....	6,2	6,2	6,2
Ristourne fusionnée (depuis le 1 <sup>er</sup> octobre 1996) .....	12,4	12,4	0,0
Ristourne fusionnée cumulée avec l'abattement .....	18,6	18,6	6,2

Source : MES-DARES.

### Pour en savoir plus

Bisault L., Bloch-London C., Lagarde S., Le Corre V. (1996), « Le développement du travail à temps partiel », *Données Sociales*, INSEE.

CSERC ( Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts) (1998), *Durées du travail et emploi : les 35 heures, le temps partiel, l'aménagement du temps de travail*, La Documentation Française.

CSERC (1996), *L'allègement de charges sociales sur les bas salaires, Rapport au Premier ministre*, Coll. des rapports officiels, La Documentation française.

INSEE (1998), « Enquête sur l'emploi de mars 1998 », *INSEE Premières* n° 593, juin.

Gaye M. (1997), « Les incitations financières en faveur du travail à temps partiel », *Premières Synthèses* 97.12 - N° 49.1.

Gaye M. (1997), « La réduction des charges patronales de sécurité sociale pour l'emploi de salariés travaillant à temps partiel », in *Bilan de la politique de l'emploi en 1996*, coll. Les Dossiers de la DARES n° 5-6, décembre.