

P REMIÈRES SYNTHÈSES

L'ABATTEMENT DES CHARGES PATRONALES POUR L'EMPLOI DE SALARIÉS TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL :

*un accompagnement de l'extension
de cette forme d'emploi*

.....
Le travail à temps partiel se développe en France depuis le début des années 80. Il concerne désormais près de 16 % des salariés. Son développement a été accompagné par diverses mesures prises par les pouvoirs publics tout au long de ces dernières années.

Grâce à ce soutien, 220 000 salariés embauchés (1) en 1994 ont permis à 110 000 employeurs de déduire une partie des charges sociales de leur masse salariale. Si le temps partiel se diffuse petit à petit par ce moyen dans l'industrie, il n'en reste pas moins essentiellement concentré dans le commerce et les services.

Deux évolutions majeures se confirment en 1994 : la masculinisation accentuée des salariés embauchés (1) à temps partiel (36 % d'hommes contre 25 % deux années plus tôt) et la diffusion progressive du recours à cette forme d'emploi auprès des grandes entreprises industrielles. Une troisième se dessine : l'élargissement de la plage horaire du recours au temps partiel aidé, amplement favorisée par les nouvelles dispositions en la matière.

Stabilisation des embauches aidées

Le travail à temps partiel continue à se développer, ainsi que l'indiquent les derniers résultats de l'enquête Emploi de l'INSEE : 15,5 % des salariés étaient employés à ces conditions en mars 1995. Cette extension du temps partiel intervient dans un contexte de reprise économique, contrairement à ce qui avait pu être observé lors des précédentes phases de retournement favorable de la conjoncture.

Depuis le début de la présente décennie, les pouvoirs publics ont mis en oeuvre diverses mesures visant à favoriser le développement

(1) - Dans toute cette étude, on désignera par "embauchés" à la fois les recrutements de nouveaux salariés et les transformations de contrats à temps plein en contrats à temps partiel pour des salariés travaillant déjà dans l'entreprise.



du temps partiel. Initiée en 1992, la principale d'entre elles a consisté en une réduction des charges sociales patronales en cas d'embauche à temps partiel ou de transformation d'anciens emplois à temps plein (voir encadré). Elle a vite rencontré un accueil très favorable auprès des entreprises. Ce succès ne s'est toujours pas démenti à ce jour, si l'on en juge par les 18 000 recrutements mensuels auxquels elle donne lieu en moyenne. Le nombre de recrutements ainsi aidés est stable, en rythme annuel, depuis le milieu de l'année 1993, et suit le mouvement saisonnier des flux d'embauches (graphique 1). Aussi, la progression de 17 % des effectifs constatée pour les bénéficiaires de cette mesure en 1994 (près de 220 000) par rapport à 1993 (un peu plus de 180 000) s'explique-t-elle par sa rapide montée en charge au début de l'année 1993.

Le maintien du rythme des embauches est intervenu alors que le dispositif a été sensiblement modifié en avril 1994. En contrepartie d'un abaissement du taux d'exonération des charges sociales de 50 à 30 %, la plage horaire hebdomadaire permettant de bénéficier de l'aide a été élargie. D'une part, elle a été portée de 19-30 heures à 16-32 heures hebdomadaires. D'autre part, elle peut désormais être calculée sur une base annuelle dans le cadre du temps partiel annualisé instauré par la loi quinquennale de décembre 1993. Si ces nouvelles dispositions ont permis un assouplissement des modalités de recours au temps partiel, elles n'en ont pas pour autant remis en cause les tendances précédentes, tant en ce qui concerne les caractéristiques des salariés intéressés que celles des entreprises qui les emploient.

La part des hommes continue de s'accroître

En 1994, 36 % des embauches aidées ont concerné des hommes,

LE DISPOSITIF

A 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.

La loi quinquennale sur l'emploi du 20 décembre 1993 a ramené le taux d'abattement des charges sociales à 30 % à compter du 8 avril 1994, tout en élargissant à nouveau la plage de la durée de travail qui permet l'obtention de l'abattement : entre 16 et 32 heures hebdomadaires. Par ailleurs, cette durée est désormais appréciée non plus 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.

De même les exceptions liées à l'obligation d'embauches compensatrices sont élargies et le cumul avec le bénéfice de l'exonération totale ou partielle de cotisations d'allocations familiales pour les bas salaires est introduit.

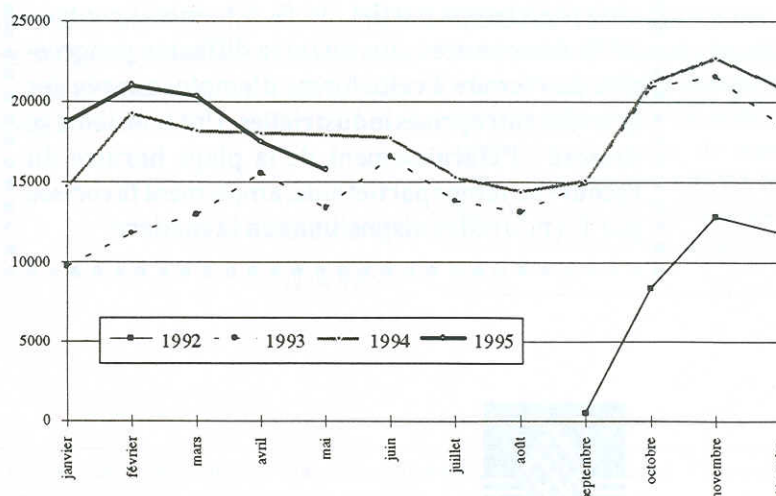
La mesure s'applique à l'ensemble des employeurs hormis l'Etat, les établissements publics, les collectivités territoriales et les particuliers employeurs.

Le droit à 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 16-32 heures sans avenant au contrat ou en cas de dépassement dû aux heures complémentaires.

L'obtention de l'abattement est subordonnée à une autorisation préalable du Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle si l'établissement 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 également conditionné, sauf exception, au maintien du volume d'heures travaillées grâce à une (des) embauche(s) sous contrat à durée indéterminée au sein de l'entreprise en cas de transformation d'emplois à temps complet en emplois à temps partiel. Le salarié engagé 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.

Graphique 1
Évolution mensuelle du nombre de contrats à temps partiel avec réduction des charges sociales de 1992 à 1995



Source : MTDSP-DARES.

Tableau 1

**Répartition des contrats à temps partiel avec réduction des charges sociales
selon quelques caractéristiques des salariés**

	1993			1994		
	Hommes (%)	Femmes (%)	Total (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Total (%)
CONTRATS SIGNÉS (France métropolitaine).....	58 000	125 000	183 000	77 000	138 000	215 000
SEXE	32	68	100	36	64	100
AGE :						
- de 25 ans	31	30	30	33	33	33
25 à 29 ans	20	21	20	18	20	19
30 à 39 ans	23	28	26	20	26	24
40 à 49 ans	14	16	16	12	15	14
50 ans et plus	13	5	8	17	6	10
Ensemble	100	100	100	100	100	100
SITUATION AVANT EMBAUCHE :						
CDI temps plein même employeur	19	15	16	21	15	17
CDI temps plein autre employeur	7	5	6	6	4	5
CDD temps plein	6	7	7	6	8	7
CDD ou CDI temps partiel ..	13	21	18	13	20	17
Demandeur d'emploi inscrit	29	31	30	30	31	31
Autre cas (fin de scolarité, reprise activité,...)	26	23	24	24	22	23
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Source : MTDSP-DARES.

qui n'en représentaient que moins du tiers en 1993 et environ un quart en 1992 (tableau 1).

Cette tendance est confirmée par l'augmentation, continue mais sensiblement moins marquée, de la proportion globale d'hommes travaillant à temps partiel, mesurée par les enquêtes Emploi de l'INSEE. Cette part est plus forte dans les flux d'embauches ouvrant droit à exonération de charges sociales dans la mesure où les hommes ont tendance à travailler à temps partiel durant un laps de temps plus court que les femmes, ce qui oblige les entreprises qui proposent ce type d'emploi à renouveler plus fréquemment leurs titulaires.

Enfin, la masculinisation des embauches à temps partiel aidé est particulièrement nette en Ile-de-France : 44 % d'hommes et 56 % de

femmes en 1994. Les proportions correspondantes y étaient respectivement de 38 % et 62 % en 1993.

Les embauches à temps partiel se développent chez les jeunes et les plus âgés

Les femmes âgées de 30 à 50 ans constituaient le tiers de l'ensemble des contrats exonérés conclus en 1993. Aujourd'hui, elles en représentent moins de 30 %, ce qui correspond à une stagnation du nombre d'embauches réalisées pour cette catégorie de salariés.

Dans le même temps, les plus jeunes, hommes et femmes de moins de 25 ans, et les salariés âgés de plus de 50 ans ont vu leur part augmenter fortement dans le dispositif. Les premiers font désormais l'objet du tiers de l'ensemble des embauches

aidées (contre 30 % auparavant) et les seconds de 10 % (contre 8 %). Pour ces derniers, le recours de plus en plus fréquent de certaines entreprises au dispositif des préretraites progressives en est la raison principale. En ce qui concerne les jeunes salariés, l'utilisation accrue du temps partiel pourrait dénoter une diversification des processus de leur insertion professionnelle.

Ce développement du temps partiel s'accompagne également d'une augmentation de la part des personnes en situation de sous-emploi(2), qui, de 30 % des personnes travaillant à temps partiel en mars 1992, s'élève à près de 38 % aujourd'hui (cf. enquêtes Emploi de l'INSEE).

Une diffusion de l'utilisation du temps partiel vers les entreprises industrielles

En 1994 comme en 1993, 80 % des embauches à temps partiel sous contrat aidé restent le fait des entreprises de moins de 50 salariés (tableau 2). Cependant, le nombre moyen de contrats à temps partiel conclus par les entreprises utilisatrices est passé de 1,8 à 2. Le nombre total de ces entreprises n'a que légèrement progressé pour s'établir à 110 000 (100 000 sur l'ensemble de l'année 1993). Cette intensification est le fait, pour l'essentiel, des grandes entreprises du secteur industriel (tableau 3). D'un côté, la part des entreprises qui emploient au moins 500 salariés a fortement crû : elle est passée de 4 % à 6 % des embauches aidées. Parallèlement, chacune de ces grandes entreprises signataires a presque doublé le nombre d'embauches auxquelles elle a procédé. En particulier, celles qui exercent leur activité dans la construction navale, aéronautique ou

(2) - Personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage et/ou recherchant un autre emploi pour travailler davantage (définition BIT).

Tableau 2
Répartition des contrats à temps partiel
avec réduction des charges sociales
et nombre moyen par entreprise
selon l'effectif salarié

EFFECTIF SALARIÉ	Répartition des contrats (en %)		Nombre moyen de contrats par entreprise	
	1993	1994	1993	1994
0 à 4 salariés	38	38	1,3	1,3
5 à 9 salariés	21	19	1,7	1,7
10 à 49 salariés	24	23	2,6	2,9
50 à 199 salariés	10	10	4,8	5,6
200 à 499 salariés	4	4	8,1	9,7
500 salariés ou plus	4	6	17,1	29,4
Total	100	100	1,8	2,0

Source : MTDSP-DARES.

Tableau 3
Répartition des contrats à temps partiel avec réduction des charges sociales
et nombre moyen par entreprise selon le secteur d'activité économique

SECTEUR D'ACTIVITE ECONOMIQUE	Répartition des contrats (en %)		Nombre moyen de contrats par entreprise	
	1993	1994	1993	1994
Agriculture, sylviculture, pêche	1	1	1,3	1,3
Industries	16	18	2,1	2,6
dont:				
- Industries agricoles et alimentaires	4	4	1,6	1,7
- Industries des biens intermédiaires	3	3	2,2	3,1
- Industries des biens d'équipement	4	6	3,2	4,4
- Industries des biens de consommation	5	5	1,9	2,1
Bâtiment, génie civil et agricole	4	5	1,3	1,4
Commerces	24	22	1,8	1,8
dont:				
- Commerces de gros alimentaires	1	1	1,6	1,7
- Commerces de gros non-alimentaire	5	4	1,7	1,7
- Commerces de détail alimentaires	7	7	2,4	2,4
- Commerces de détail non-alimentaires	11	10	1,6	1,6
Transports, télécommunications	3	3	2,0	2,3
Services marchands	47	48	1,8	2,0
dont:				
- Réparation, commerce automobile	2	2	1,2	1,3
- Hôtels, cafés, restaurants	17	19	2,2	2,4
- Services marchands aux entreprises	13	13	1,6	1,8
- Services marchands aux particuliers	15	14	1,9	2,1
Location, crédit-bail immobilier, Assurances et Organismes financiers	1	1	2,6	2,9
Services non marchands	4	4	1,8	1,8
Total	100	100	1,8	2,0

Source : MTDSP-DARES.

automobile comptent pour près de 40 % des contrats conclus par les entreprises employant plus de 500 salariés, notamment grâce aux transformations d'emplois réalisées dans le cadre de plans sociaux et comportant un important volet de préretraites progressives.

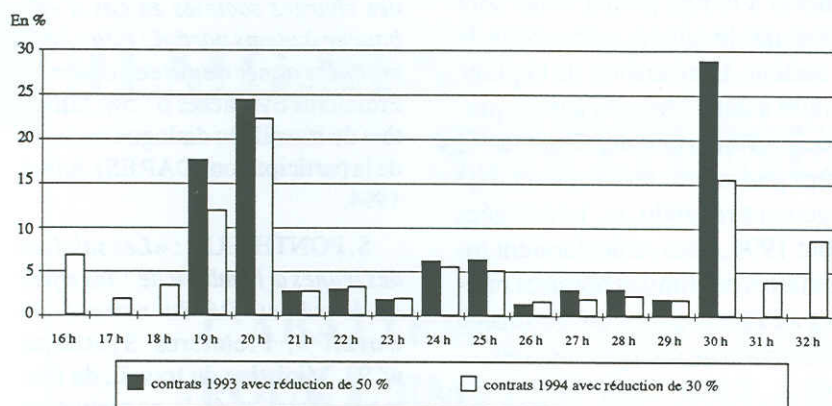
En revanche, dans les secteurs où le temps partiel est traditionnellement très répandu (commerces, services), le recours au dispositif semble avoir atteint un palier. Rompues à la gestion de ce type d'horaires, ces entreprises ont sans doute utilisé de façon massive le dispositif dès son entrée en vigueur. Elles s'en serviraient essentiellement maintenant à l'occasion du renouvellement de leur personnel.

Un contrat sur quatre bénéficie de l'élargissement de la plage horaire

Les modifications des conditions d'octroi et de calcul de la réduction des charges sociales ont toutefois notablement transformé les horaires proposés dans le cadre des contrats aidés. En effet, les employeurs ont amplement utilisé l'élargissement de la plage horaire qui leur était proposé, que ce soit en-deçà d'un mi-temps (16-18 heures) ou au-delà d'un trois-quarts de temps (31-32 heures) : le quart des embauches ou transformations d'emploi effectuées en 1994 sous le nouveau régime d'aide au temps partiel ont porté sur l'une ou l'autre de ces tranches horaires (graphique 2).

En 1993, la durée contractuelle de travail hebdomadaire butait en effet sur les deux bornes extrêmes retenues alors par le législateur. Près de 30 % des contrats portaient sur une durée de 30 heures et plus de 40 % sur une durée de 19 ou 20 heures. L'assouplissement de la réglementation a permis un écrêtement de ces deux pôles. Les horaires de 20 ou 30 heures restent néanmoins prédominants car ils corres-

Graphique 2
Répartition des contrats à temps partiel
avec réduction des charges sociales
selon la durée hebdomadaire de travail et le taux de réduction



Lecture : en 1993, près de 30 % des contrats de travail à temps partiel avec réduction des charges sociales (de 50 % à l'époque), portaient sur une durée de travail hebdomadaire de 30 heures. En 1994, cette proportion s'est établie à 15 % pour les contrats ouvrant droit au nouveau taux d'abattement de 30 %.

Source : MTDSP-DARES.

Tableau 4
Répartition des contrats à temps partiel
avec réduction des charges sociales,
selon la durée hebdomadaire de travail
par secteur d'activité économique, en 1994

En pourcentage

SECTEUR D'ACTIVITE ECONOMIQUE	Durée hebdomadaire de travail						Total
	16-18 h	19-20 h	21-24 h	25-29 h	30 h	31-32 h	
Agriculture, sylviculture, pêche	11	33	15	13	14	14	100
Industries	10	48	7	9	13	14	100
dont :							
- Industries agricoles et alimentaires ..	11	31	13	14	20	13	100
- Industries des biens intermédiaires ..	13	57	7	5	9	10	100
- Industries des biens d'équipement	9	56	3	6	10	16	100
- Industries des biens de consommation	7	47	8	10	14	14	100
Bâtiment, génie civil et agricole	10	34	9	8	19	19	100
Commerces	10	25	20	14	20	11	100
dont :							
- Commerces de gros alimentaires	8	33	11	14	21	13	100
- Commerces de gros non-alimentaires	9	36	14	11	16	15	100
- Commerces de détail alimentaires	7	19	33	12	23	6	100
- Commerces de détail non-alimentaires	12	25	15	17	19	13	100
Transports, télécommunications	12	26	13	17	18	15	100
Services marchands	14	33	14	14	15	11	100
dont :							
- Réparation, commerce automobile ...	10	35	11	12	17	14	100
- Hôtels, cafés, restaurants	18	33	14	14	14	7	100
- Services marchands aux entreprises ..	9	32	13	13	17	16	100
- Services marchands aux particuliers	14	33	14	14	13	12	100
Location, crédit-bail immobilier, Assurances et Organismes financiers	8	53	6	10	8	15	100
Services non marchands	11	43	11	12	11	11	100
Total	12	34	14	13	15	12	100

Source : MTDSP-DARES.

pondent à des horaires de travail à trois-quarts de temps ou à mi-temps, qui facilitent sans doute la gestion de la main-d'oeuvre en référence à un horaire collectif de 39 heures. Au bout du compte, les horaires de 30 heures exactement ont diminué de moitié, passant de 30 % du total des contrats à un peu plus de 15 % soit 32 000 embauches en 1994, contre 55 000 en 1993. Quant aux horaires de 20 heures, ils sont devenus les plus fréquents.

Une utilisation de la mesure qui dépend des modes d'organisation du travail

La gestion des contrats à temps partiel apparaît étroitement liée aux modes d'organisation du travail en vigueur dans les entreprises, qui dépendent à leur tour non seulement du domaine d'activité, et donc des processus de production, mais aussi des cadres juridiques et conventionnels auxquelles elles sont soumises.

C'est ainsi que l'industrie lourde (biens intermédiaires et biens d'équipement), a multiplié, pour faire face à ses restructurations, les préretraites progressives, dont le nombre et le contenu sont négociés avec les services de l'Etat. Or ces préretraites, sauf exception, prévoient de façon stricte un mi-temps pour les salariés de plus de 55 ans concernés. Aussi, près de 60 % des contrats à temps partiel signés dans ces secteurs qui sont, pour l'essentiel, des transformations d'emplois de salariés déjà en poste, portent sur un horaire de travail de 19 ou 20 heures (tableau 4). Plus de 40 % des contrats de 19 heures concernent d'ailleurs d'anciens salariés à temps plein de la même entreprise.

D'un autre côté, les grandes surfaces alimentaires ont conclu un accord collectif de branche qui prévoit une durée de travail à temps partiel minimale de 22 heures hebdomadaires. Un tiers des contrats

signés dans les commerces de détail alimentaires portent donc sur une durée de 21 à 24 heures, alors que les durées extrêmes de 16-18 heures et 31-32 heures ont été peu utilisées. Mais cet accord de branche les autorise à demander à leurs salariés à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée de travail contractuelle, tout en maintenant leur droit à exonération dans la mesure où le temps de travail total effectué n'exécède pas 32 heures par semaine.

Des durées plutôt courtes dans les hôtels-café-restaurants...

Dans les secteurs où n'existent pas de tels accords, le recours aux heures complémentaires ne peut dépasser 10 % de l'horaire contractuel. L'absence d'accord de branche, ou leur caractère peu contraignant, a donc permis aux entreprises de disposer d'une plus grande marge de manoeuvre pour fixer la durée contractuelle de travail de leurs nouveaux employés, sachant néanmoins que, dans le premier cas, elles ne pourraient faire appel à eux que de façon très exceptionnelle et limitée au-delà de cet horaire.

C'est dans les hôtels-café-restaurants, où la petite entreprise domine, que le desserrement de la contrainte horaire vers le bas a fait le plus sentir ses effets. 18 % des contrats enregistrés en 1994 dans ce secteur ont porté sur des horaires de travail de 16 à 18 heures, alors que seulement 7 % ont été conclus sur la base d'une durée de plus de 30 heures. L'assouplissement des conditions d'embauche à temps partiel a donc largement contribué à la forte hausse des contrats signés par

les hôtels-café-restaurants entre 1993 et 1994 (+ 31 %). Près d'un cinquième de l'ensemble des recrutements à temps partiel aidés sont désormais le fait des entreprises de ce secteur. L'extension de la plage horaire a donc répondu à leurs pratiques et à leurs attentes. En effet, le temps partiel très réduit y était déjà largement répandu, et, interrogées début 1994, elles se déclaraient insatisfaites des limites horaires retenues à l'époque pour ouvrir droit à la réduction de charges sociales.

...et plus longues dans les services aux entreprises

Mais, la notion de temps partiel doit être relativisée selon le métier exercé et le domaine d'activité économique dans lequel celui-ci prend place. Ainsi les services marchands aux entreprises ont engagé en 1994 16 % de salariés à temps partiel sous contrat aidé sur des horaires de 31 ou 32 heures, et moins de 10 % sur des horaires de 16 à 18 heures. Or, plus de 60 % des entreprises du secteur ayant pratiqué ce type d'embauches fournissent des prestations d'études et de conseils ou sont des agences de publicité. Le temps partiel a donc une signification tout à fait différente pour ce type d'activités. D'autant que les services marchands aux entreprises ont procédé à 30 % de l'ensemble des embauches de cadres et professions intermédiaires à temps partiel aidé, alors qu'ils n'ont globalement recruté que 13 % des salariés sous cette formule.

Antoine CHASTAND
(DARES).

Pour en savoir plus :

A. CHASTAND : « *La réduction des charges sociales en cas d'embauche à temps partiel : bilan de la première année de mise en oeuvre* », Premières Synthèses n° 58, Ministère du travail, du dialogue social et de la participation (DARES), juillet 1994.

S. PONTHEUX : « *Les salaires des jeunes à l'embauche : les effets de la sélectivité du marché du travail* », Premières Synthèses n° 93, Ministère du travail, du dialogue social et de la participation (DARES), mai 1995.

V. LE CORRE : « *Le recours croissant des entreprises au temps partiel* » - Premières Synthèses n° 97, Ministère du travail, du dialogue social et de la participation (DARES), juillet 1995.

E. MAURIN, C. TORELLI : « *La montée du temps partiel* » - INSEE Première n° 237, décembre 1992.

Ministère du travail, du dialogue social et de la participation : « *La négociation collective en 1994* », Bilans et rapports (tome 1 : la tendance, les dossiers), 1995.

C. GISSOT et M. MERON : « *L'enquête emploi de mars 1995* », INSEE Première n° 389, juin 1995.

R. BAKTAVATSALOU : « *Les préretraites en 1993* », Premières Synthèses n° 66, Ministère du travail, du dialogue social et de la participation (DARES), août 1994.

C. BLOCH-LONDON, T. COUTROT, P. MARIONI avec Innovence et Bossard consultants : « *Les stratégies des entreprises et des salariés des services face à la réduction du temps de travail* », Premières Synthèses n° 90, Ministère du travail, du dialogue social et de la participation (DARES), mai 1995.

Premières Synthèses - ISSN 0298-430 X • Directeur de la publication : Claude Seibel • Rédaction : Direction de l'Animation, de la Recherche, des Études et des Statistiques : 20 bis, rue d'Estrées - 75700 Paris 07 SP • Fax 16 (1) 40.56.50.37

Tarifs et conditions d'abonnement : Premières Informations + Premières Synthèses (80 numéros par an) : abonnement France 600 F, Europe 685 F, autres pays 915 F • *La Documentation française* : 124, rue Henri Barbusse - 93308 Aubervilliers Cedex • Téléphone : (1) 48.39.56.00 - Télécopie : (1) 48.39.56.01