

PREMIÈRES SYNTHÈSES

LA RÉDUCTION DES CHARGES PATRONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE POUR L'EMPLOI DE SALARIÉS TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL

Porté par des mesures de politiques d'emploi incitatives, le travail à temps partiel s'est développé à un rythme accéléré depuis 1992, et concerne désormais plus de 16 % des salariés.

En 1995, 100 000 employeurs ont conclu 216 000 contrats pour l'embauche ou la transformation d'emplois à temps partiel, bénéficiant ainsi d'une réduction de leur coût salarial. Toutefois, fin 1995, seulement 370 000 salariés étaient employés avec un abattement de charge de sécurité sociale patronale, soit 21 % de l'ensemble des salariés à temps partiel du secteur privé.

Le temps partiel aidé reste essentiellement concentré dans le commerce et les services, où une forte proportion des embauches s'adressent à des jeunes. Sa masculinisation, observée les années précédentes, a marqué le pas en 1995, et les hommes embauchés dans le cadre de ce dispositif sont plus âgés. Les transformations d'emplois à temps plein ont progressé par rapport à l'embauche de chômeurs. Enfin, la dispersion des horaires à temps partiel s'accroît.

Un développement récent du travail à temps partiel...

En mars 1996, 15,8 % des actifs occupés et 16,7% des salariés déclarent travailler à temps partiel, mais cette proportion est plus faible chez les salariés du secteur marchand (13,7 %) et a fortiori dans le secteur privé (12,6 %). Dans le secteur non-marchand, un quart des salariés est à temps partiel. Ceci tient toutefois beaucoup au poids des Contrats Emploi Solidarité et des salariés employés à domicile par les ménages qui travaillent très fréquemment à temps partiel.

Lent au cours des années quarante-vingts, le développement du travail à temps partiel s'est accéléré en 1992. La part des salariés à temps partiel du secteur marchand a augmenté de plus de 1,2 point par an jusqu'en mars 1994, avant de ralentir en 1994 (+ 0,6 %). Néanmoins, près des deux tiers des créations nettes d'emploi entre mars 1994 et mars 1995 correspondent à des emplois à temps



partiel. L'enquête Emploi de mars 1996 confirme ce ralentissement (+0,4 %) (1).

Le regain d'intérêt des employeurs pour le travail à temps partiel peut cependant être «subi» par les salariés. En mars 1996, 38,8 % des salariés à temps partiel du secteur privé souhaitent travailler davantage soit en restant à temps partiel, soit en passant à temps complet (38,8 % en 1995). Ils n'étaient que 31,4 % dans ce cas en 1992. Ce constat est encore plus net chez les hommes (50,8 % en 1995 contre 40,6 % en 1992) et chez les jeunes de moins de 25 ans (54,5 % contre 44,8 %).

...appuyé par des mesures incitatives

Le développement du travail à temps partiel a bénéficié de mesures incitatives mises en place par les pouvoirs publics. Dans le secteur privé, les entreprises qui proposent des contrats à temps partiel sur contrat à durée indéterminée, qu'il s'agisse d'une nouvelle embauche ou de la transformation d'un contrat à temps plein, peuvent bénéficier depuis septembre 1992 d'un abattement permanent sur les charges sociales sous certaines conditions (voir encadré). Elles peuvent également cumuler ces baisses de charges avec les exonérations d'allocations familiales sur les bas salaires, qui sont d'autant plus faciles à obtenir pour les salariés à temps partiel que les seuils (actuellement 1,2 SMIC pour une exonération totale, 1,3 SMIC pour une exonération de 50 %) se rapportent au salaire mensuel versé, et non à un salaire équivalent temps complet. La baisse du coût du travail sur les emplois à temps partiel est ainsi de 6,2 % pour l'abattement seul mais de 8,8 % pour les salaires inférieurs à

(1) - Toutefois, des travaux récents de la DARES fondés sur des enquêtes auprès des entreprises nuancent ce constat (à paraître dans *Premières Informations*). Ils montrent que le développement du temps partiel dans les établissements de 10 salariés et plus reste très dynamique en 1995.

(2) - A partir d'octobre prochain, la ristourne sera "déproratisée". Ainsi, pour un salarié à mi-temps, rémunéré au SMIC horaire, la baisse du coût du travail qui est actuellement de 17,5 % s'élèvera à 23,6 %.

(3) - Il n'y a pas de statistique sur les stocks de bénéficiaires, qu'il faut donc évaluer à l'aide de la masse salariale des bénéficiaires et des flux d'entrées.

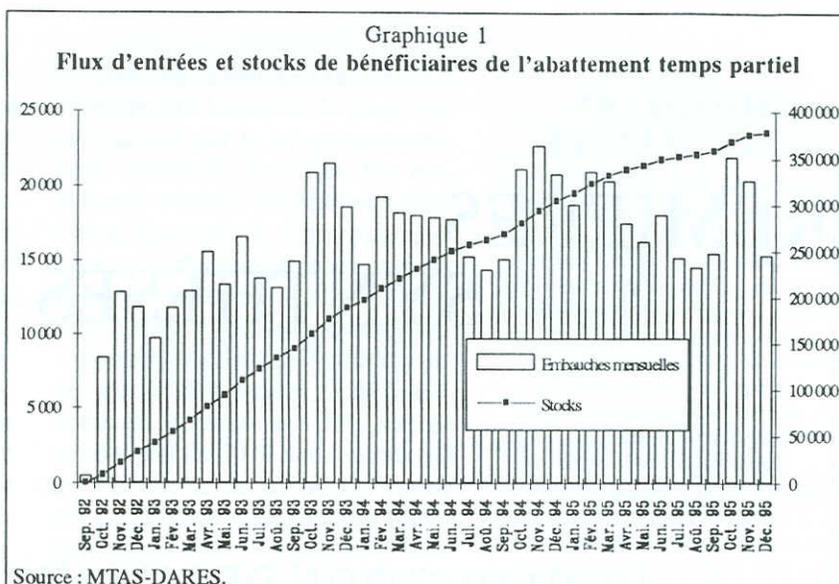


Tableau 1
Répartition des contrats à temps partiel avec réduction des charges sociales selon quelques caractéristiques des salariés

En pourcentage

	1994			1995		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Contrats signés (France métropolitaine)	77 000	138 000	215 000	77 000	139 000	216 000
Sexe	36	64	100	36	64	100
Age						
Moins de 25 ans	33	33	33	33	34	34
25 à 29 ans	18	20	19	17	19	18
30 à 39 ans	20	26	24	18	25	22
40 à 49 ans	12	15	14	10	15	13
50 ans et plus	17	6	10	22	7	13
Ensemble	100	100	100	100	100	100
Situation avant l'embauche						
CDI temps plein même employeur	21	15	17	26	18	21
CDI temps plein autre employeur	6	4	5	5	4	4
CDD temps plein	6	8	7	7	10	9
CDD ou CDI temps partiel	13	20	17	12	19	17
Demandeur d'emploi inscrit	30	31	31	25	26	26
Autre cas (fin de scolarité, reprise d'activité,...)	24	22	23	25	23	23
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Source : MTAS-DARES.

1,2 SMIC. Enfin, depuis octobre 1995, la ristourne dégressive de cotisations sociales s'applique également sur la base du salaire mensuel. Son montant est cependant calculé au prorata du taux de temps partiel (2).

Un rythme de croisière atteint trois ans après la création du dispositif

Comme en 1994, environ 216 000 embauches ont bénéficié de cet abattement en 1995, ce qui porte à 650 000 le nombre d'embauches cumulées depuis la création de la mesure en septembre 1992. Toutefois, au vu de son coût budgétaire pour l'année 1995 (2,3 milliards de Francs), le

stock de bénéficiaires peut être évalué (3) à environ 370 000 en fin d'année (graphique 1), soit 2,8 % des salariés du secteur privé. Cette croissance relativement modérée s'explique par un taux de rotation élevé des bénéficiaires : en un an, un tiers des salariés embauchés à temps partiel sur contrat à durée indéterminée changent de situation. L'abattement ne se diffuse donc pas rapidement à l'ensemble des 1,6 million de salariés à temps partiel du secteur privé, puisqu'il n'en couvre aujourd'hui qu'un sur cinq. Cette mesure est toutefois devenue un instrument à part entière de gestion des ressources humaines. Tantôt utilisée comme outil permettant aux entreprises une insertion progressive des

jeunes, elle peut aussi être associée à des pré-retraites progressives.

La part des hommes se stabilise, avec de nouveaux bénéficiaires plus âgés

Alors que la proportion d'hommes entrant dans le dispositif s'était accrue continûment au cours de la période de montée en charge, passant de 25 % en 1992 à 36 % en 1994, elle est restée la même en 1995 que l'année précédente (tableau 1).

Si les femmes entrant dans le dispositif sont toujours plutôt jeunes (un tiers de moins de 25 ans) ou d'âge intermédiaire (60 % de 25 à 49 ans), chez les hommes ce sont les embauches au-delà de 50 ans qui continuent de voir leur part s'accroître. Plus d'un homme sur cinq ayant conclu un contrat à temps partiel a désormais dépassé 49 ans, soit cinq points de plus qu'en 1994. Cette augmentation s'est faite au détriment des tranches d'âge intermédiaire, les moins de 25 ans constituant toujours un tiers des recrutements.

Les jeunes dans le tertiaire, les plus âgés dans l'industrie

Les embauches et transformations d'emploi à temps partiel aidé s'adressent plutôt à des salariés des tranches d'âge extrêmes (près de la moitié d'entre elles concernent des jeunes de moins de 25 ans ou des personnes de 50 ans ou plus), alors que plus des trois quarts des salariés en poste sur un contrat de travail à temps partiel ont entre 25 et 50 ans (tableau 2). Mais, en fait, le recours au temps partiel aidé se différencie selon le secteur d'activité économique considéré, traduisant des transformations dans les formes de gestion de la main-d'oeuvre.

Ainsi, le secteur tertiaire dans toutes ses composantes utilise peu l'abattement pour ses salariés les plus âgés (7 % d'embauches), à la différence de l'industrie (près de 40 %), et alors même que les salariés occupés de 50 ans ou plus sont en proportions équivalentes dans chacun de ces secteurs (16 à 17 %). Le secteur tertiaire fait appel à une main-d'oeuvre jeune pour 40 % des emplois à temps partiel aidé qu'il propose, et plus particulièrement les commerces et les ser-

Tableau 2

Répartition des salariés embauchés à temps partiel aidé et des salariés occupés à temps partiel selon leur âge, par secteur d'activité économique en 1995

En pourcentage

Secteur d'activité économique	Salariés embauchés à temps partiel aidé		Salariés occupés à temps partiel	
	< 25 ans	>= 50 ans	< 25 ans	>= 50 ans
Agriculture, sylviculture, pêche	29	8	14	14
Industries	16	39	6	17
dont :				
- industries agricoles et alimentaires	35	18	12	13
- industries des biens de consommation ...	15	26	6	16
- industries des biens d'équipements	9	45	5	18
- industries des biens intermédiaires	10	50	5	18
Construction	23	19	11	17
Tertiaire (1)	40	7	7	16
dont :				
- commerces	39	6	13	13
- services aux entreprises	28	8	9	14
- services aux particuliers	61	2	15	16
- éducation, santé, action sociale	18	13	6	19
Total	34	13	8	16

(1) - Hors administration.

Mode de lecture : 61 % des salariés embauchés à temps partiel aidé dans les services aux particuliers ont moins de 25 ans et 2 % 50 ans ou plus. Les proportions correspondantes sont de 15 % et 16 % pour l'ensemble des salariés déjà en place.

Sources : MTAS-DARES, et enquête Emploi 1995 (INSEE).

Tableau 3

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	
	1994	1995	1994	1995
0 à 4 salariés	38	37	1,3	1,4
5 à 9 salariés	19	16	1,7	1,8
10 à 49 salariés	23	23	2,9	3,4
50 à 199 salariés	10	12	5,6	6,2
200 à 499 salariés	4	5	9,7	11,5
500 salariés et plus	6	7	29,4	31,6
Total	100	100	2,0	2,2

Source : MTAS-DARES.

vices aux particuliers (hôtels, cafés, restaurants). Ces deux derniers secteurs, alors qu'ils ne recrutent qu'un peu moins de 50 % des salariés à temps partiel aidé, embauchent ainsi plus de 70 % des jeunes de moins de 25 ans recrutés sous ce statut. Dans l'industrie, les transformations de contrats à temps complet en contrats à temps partiel sont souvent associées à des passages en préretraites progressives, puisque ces deux mesures sont cumulables.

Les transformations de contrats progressent par rapport à l'embauche de chômeurs

Cette utilisation particulière de l'abattement dans l'industrie conduit en 1995 à l'accentuation du développement des transformations d'emploi

à temps plein au sein de la même entreprise, et de la diminution de la part des recrutements externes (tableau 1). En particulier, la part des embauches qui s'adressent à des demandeurs d'emploi a fortement chuté en 1995 : ceux-ci ne représentent plus qu'à peine le quart des nouveaux contrats, contre 30 % les années précédentes.

Une intensification de l'utilisation du temps partiel dans les commerces et services

Tout en restant largement majoritaires dans le recours au dispositif, les entreprises de moins de 10 salariés voient leur part diminuer, passant de 57 % des embauches à 53 % (tableau 3). Dans le même temps, le nombre d'embauches effectuées par chaque entreprise a continué à croître

(de 2 à 2,2 en moyenne). Le nombre total des entreprises utilisatrices a donc diminué, revenant à 100 000 soit 10 % de moins qu'en 1994. Cette intensification dans le recours au dispositif est le fait de presque tous les secteurs d'activité (tableau 4). Elle a cependant été plus particulièrement marquée en 1995 dans les secteurs où le temps partiel est déjà traditionnellement très répandu (commerces, services). Dans le secteur industriel, elle a semblé marquer le pas, sans doute à cause de la dégradation progressive de la conjoncture économique au cours de l'année dernière.

Un développement de l'utilisation de la plage horaire

Les durées contractuelles du travail des embauches avec abattement avaient été notablement transformées

en 1994, en raison de l'ouverture à 19 heures-32 heures de la plage horaire prévue par la loi quinquennale (voir encadré). En effet, les employeurs avaient amplement utilisé l'élargissement de cette plage, et avaient conclu, cette année-là, le quart de leurs embauches ou transformations d'emploi pour des durées de travail soit de 16-18 heures hebdomadaires, soit de 31-32 heures. Cette évolution s'est accentuée en 1995, puisque ce sont près de 30 % des contrats qui ont été conclus sur la base de l'un de ces horaires, au détriment des horaires compris entre 19 heures et 30 heures (graphique 2).

Antoine CHASTAND,
Frédéric CHOUVEL
(DARES).

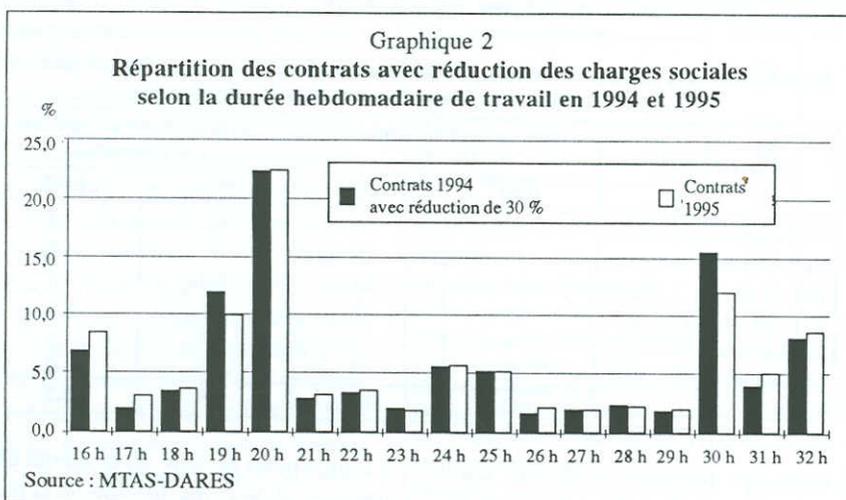


Tableau 4
Répartition des contrats à temps partiel avec réduction des charges sociales et nombre moyen par entreprise selon le secteur d'activité

Secteur d'activité économique	Répartition des contrats (en %)		Nbre moyen de contrats par entreprise	
	1994	1995	1994	1995
Agriculture, sylviculture, pêche	1	1	1,3	1,4
Industries	17	16	2,5	2,5
dont :				
- industries agricoles et alimentaires	4	4	1,7	1,8
- industries des biens de consommation ...	4	4	2,2	2,7
- industries des biens d'équipements	3	3	2,7	2,8
- industries des biens intermédiaires	5	5	3,1	2,8
Construction	5	4	1,4	1,4
Tertiaire	77	79	2,0	2,3
dont :				
- commerces	24	24	1,7	2,1
- services aux entreprises	14	14	2,2	2,5
- services aux particuliers	23	25	2,1	2,5
- éducation, santé, action sociale	9	8	2,0	2,1
Total	100	100	2,0	2,3

Source : MTAS-DARES.

LE DISPOSITIF RÉGLEMENTAIRE

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 par ailleurs pas 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.