

# P REMIÈRES SYNTHÈSES

## LE RECOURS CROISSANT DES ENTREPRISES AU TEMPS PARTIEL

Encore essentiellement féminin, le travail à temps partiel prend de plus en plus d'importance. Il a augmenté de 20 % entre 1991 et 1994, et concerne 15 % des actifs. La relance de la négociation collective et le vif succès de la mesure d'exonération de charges sociales concernant les salariés à temps partiel ne sont pas étrangers à cet essor.

D'après une enquête réalisée par la DARES, cette mesure aurait un effet positif en matière de création d'emploi dans un établissement enquêté sur quatre et représenterait un effet d'aubaine dans un établissement sur cinq.

Le travail à temps partiel regroupe une multitude de statuts et de conditions de travail. Quoi de commun entre l'aide familiale qui assiste son conjoint pour des tâches administratives et comptables à mi-temps, l'employée d'une administration publique ou d'une compagnie d'assurance qui a choisi le mercredi libre, la caissière qui travaille entre 16 et 35 heures avec des horaires fragmentés ou encore l'employée du nettoyage qui exerce son activité en-dehors des heures d'ouverture et pour le compte de plusieurs sociétés ? La stabilité de l'emploi, le degré d'intégration dans la communauté de travail, les possibilités de carrière sont différentes et, de ce fait, les intéressés ne vivent pas le temps partiel de la même façon.



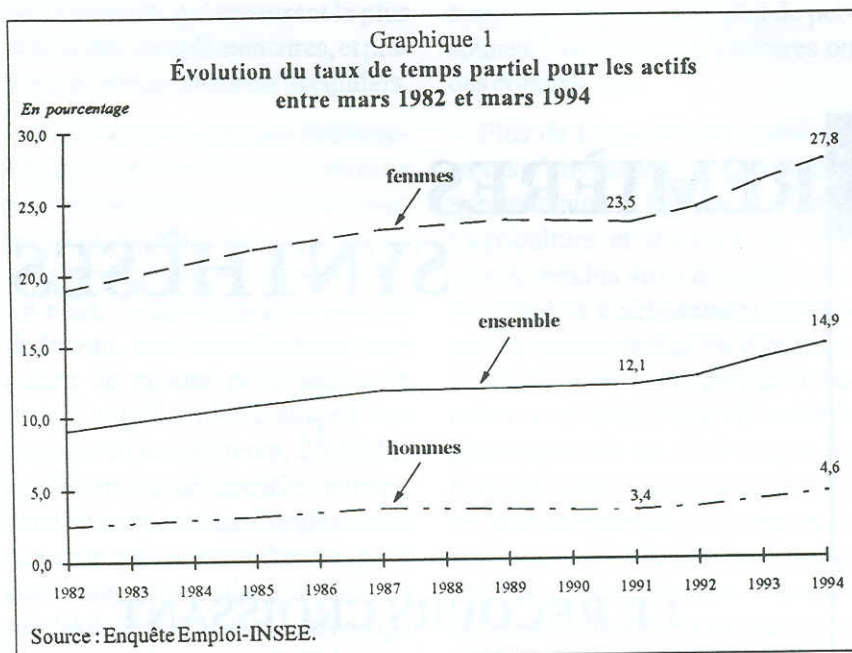
## Depuis 1992, le travail à temps partiel a repris son essor

En 1994, 3 200 000 personnes travaillaient à temps partiel, soit 14,9 % des actifs occupés, 15,4 % des salariés et 17 % dans la Fonction Publique (1). Entre 1982 et 1992, 845 000 emplois à temps partiel ont été créés, tous secteurs confondus, soit un nombre presque équivalent à celui de l'ensemble des créations d'emploi (+858 000) (graphique 1). Concernant 9 % des actifs en 1982, le temps partiel s'est beaucoup développé jusqu'en 1987 porté, entre autres, par l'évolution du cadre juridique (encadré 1). Après une stagnation autour de 12 %, il a repris son essor en 1992, augmentant de 21 % entre 1991 et 1994, pendant que l'emploi total diminuait de 1,5 %. La progression a été particulièrement nette entre 1992 et 1993 (+250 000 emplois à temps partiel) et encore soutenue entre 1993 et 1994 (+ 196 000).

On oppose couramment le travail à temps partiel choisi, forme d'aménagement du temps de travail, qui permet de concilier vie personnelle et professionnelle, et le travail à temps partiel subi, forme d'emploi que les salariés sont contraints d'accepter «faute de mieux». Selon l'enquête Emploi de l'INSEE, le temps partiel subi est devenu de plus en plus répandu au cours des dernières années. En 1994, près de quatre actifs à temps partiel sur dix souhaitaient travailler davantage, voire à temps complet. Ce souhait d'un travail plus long s'est intensifié depuis 1992, et surtout chez les hommes.

Le temps partiel est presque exclusivement une forme de travail féminin: aujourd'hui, plus de huit emplois à temps partiel sur dix sont occupés par des femmes. Entre 1982 et 1994, la part des actives occupées à temps partiel a progressé de

(1) - Source : enquête emploi-INSEE.



63 %. Elles représentent plus de 28 % des actives ayant un emploi. Chez les hommes, même si la part des actifs à temps partiel reste inférieure à 5 %, elle a cependant doublé durant cette période (graphique 1).

### Forte croissance du travail à temps partiel chez les jeunes

Jusqu'à une époque récente, les jeunes femmes travaillaient rarement à temps partiel au moment de leur entrée sur le marché du travail. Le passage à temps partiel se faisait plus tard, en relation avec la naissance des enfants (25-39 ans), ou encore plus tard, à l'occasion de reprise d'activité tardive (40-49 ans). Ainsi, le temps partiel se développait surtout dans une optique de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Mais, depuis les années quatre-vingt, même si la pratique de temps partiel continue d'augmenter avec l'âge et les charges familiales, le profil d'âge a changé. Il traduit une transformation des modes d'embauches et des pratiques des entreprises. Ainsi le taux de temps partiel s'est très fortement accru chez les actives de moins de 25 ans, passant de 13 % en 1982 à 35,2 % en 1994. La part des

#### Encadré 1

### DÉFINITION DU TEMPS PARTIEL

La définition actuelle du temps partiel date pour l'essentiel de 1982. Pour le législateur, il s'agissait d'éviter toute ambiguïté entre travail à temps partiel et réduction généralisée de la durée légale du travail, thème important à l'époque.

Dans les secteurs marchands, l'ordonnance du 26 mars 1982 affirme le principe du volontariat - refuser de passer à temps partiel ne constitue pas un motif de licenciement - et considère comme temps partiel les horaires inférieurs d'au moins 1/5 à la durée légale ou conventionnelle, soit 32 heures au maximum. Il n'existe pas de borne minimale.

Par ailleurs, dans la Fonction Publique, le premier secteur à avoir bénéficié d'une définition précise du temps partiel, l'ordonnance du 31 mars 1982 institue pour les agents titulaires un véritable régime de temps partiel à la carte, allant du mi-temps au 90 %.

Enfin, la loi du 20 décembre 1993, dite « loi quinquennale » a élargi les différentes formes de temps partiel en instaurant une formule sur l'année, favorisant ainsi une plus grande flexibilité.

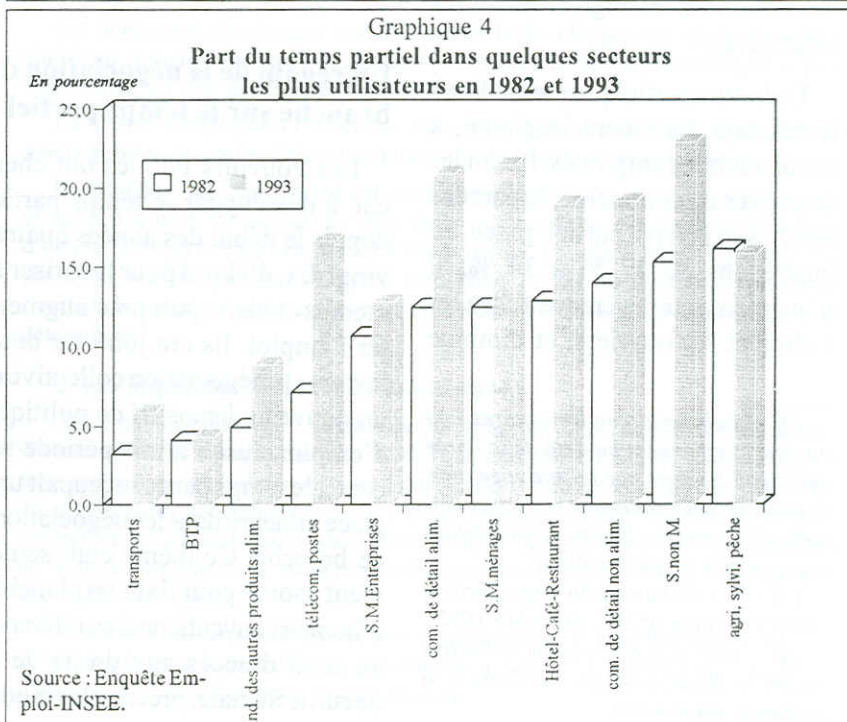
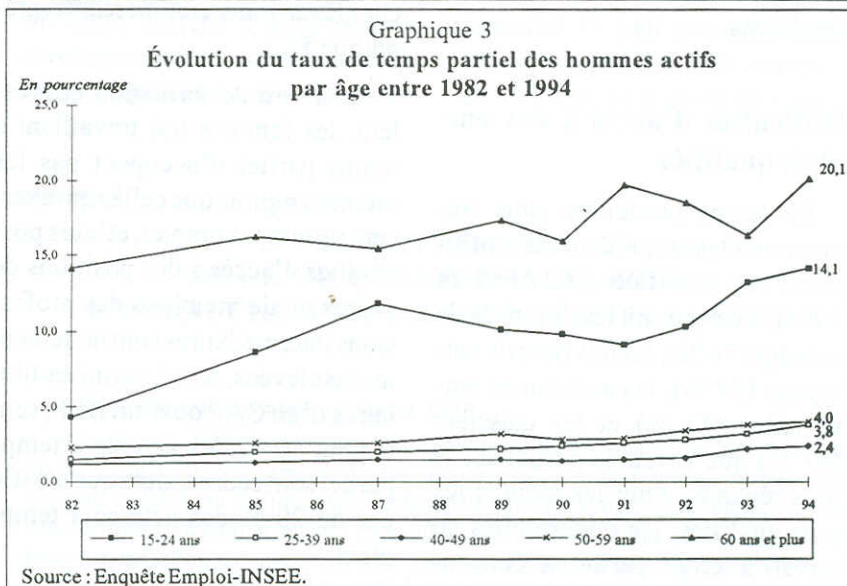
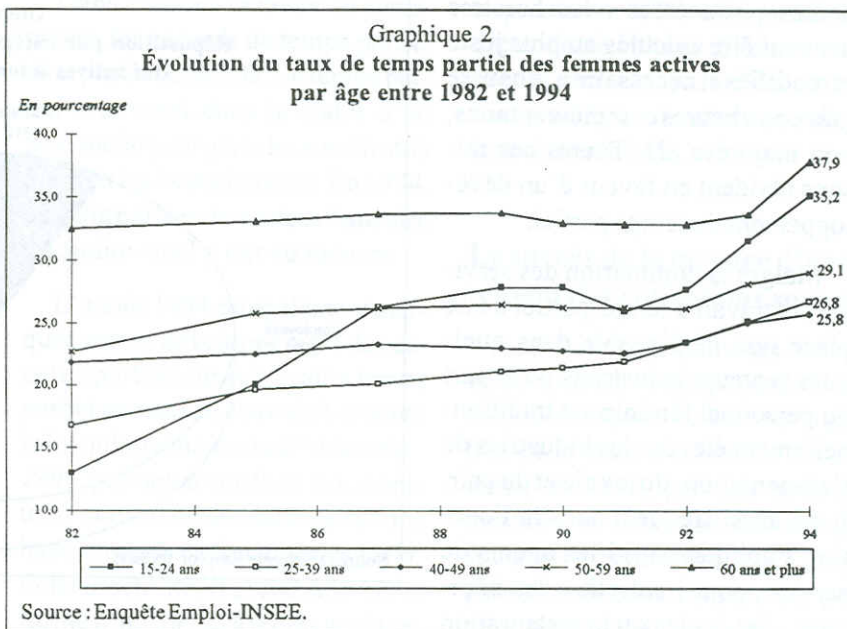
25-39 ans a augmenté, elle aussi, plus vite que celle des 40-49 ans (graphique 2).

Chez les hommes, ce sont les 60 ans et plus qui sont le plus fréquemment à temps partiel, notamment les exploitants agricoles retraités gardant une certaine activité (graphique 3). Néanmoins, plus encore que pour les femmes, le nombre de jeunes de moins de 25 ans à temps partiel s'accroît fortement: ils sont trois fois plus nombreux en 1994 qu'en 1982. Le développement des stages et contrats aidés destinés aux moins de 25 ans a contribué à ce phénomène, puisque beaucoup sont à temps partiel. Cette forme d'emploi devient un moyen d'insertion sur le marché du travail, favorisé également par la mesure d'abattement des cotisations patronales pour l'embauche d'un salarié à temps partiel ou la transformation des postes à temps plein en temps partiel.

### Le tertiaire, bastion du travail à temps partiel

Le travail à temps partiel demeure concentré dans le secteur tertiaire, commerce de détail alimentaire, hôtels-café-restaurants, transports, PTT, services domestiques, entreprises de nettoyage (graphique 4). Avec le développement du tourisme et la multiplication des repas pris à l'extérieur, l'hôtellerie et la restauration se sont transformées: les grosses chaînes d'entreprise ont tendance à remplacer les petites structures familiales et globalement la profession recourt plus au temps partiel, qui permet mieux de faire face à des rythmes irréguliers et aux relations avec le public.

Dans le commerce, le succès des grandes surfaces et grands magasins repose aussi sur une gestion plus rationnelle du temps de travail. Pour les employeurs, le temps partiel permet une meilleure adéquation des heures travaillées et des



heures rémunérées : les horaires peuvent être calculés au plus juste et modifiés si nécessaire à la hausse grâce aux heures complémentaires, non majorées (2). Toutes ces raisons plaident en faveur d'un développement du temps partiel.

Malgré la domination des services, le travail à temps partiel a une place non négligeable dans quelques secteurs industriels où la part du personnel féminin est traditionnellement élevée : les industries de l'alimentation, du textile et du cuir. Il est aussi fréquent dans la Fonction Publique parmi les agents de service, pour l'entretien des hôpitaux, des écoles ou la restauration des élèves.

### Difficultés d'accès à des emplois qualifiés

Le temps partiel est plus fréquemment pratiqué dans les professions non qualifiées (3). Ainsi en 1994, c'est parmi les femmes de ménage (74 %), les ouvriers de nettoyage (59 %), les assistantes maternelles (47 %) et les caissiers (47 %) que le temps partiel est le plus répandu. Pour les métiers les plus qualifiés, les opportunités de travail à temps partiel se concentrent chez les enseignantes ou les infirmières.

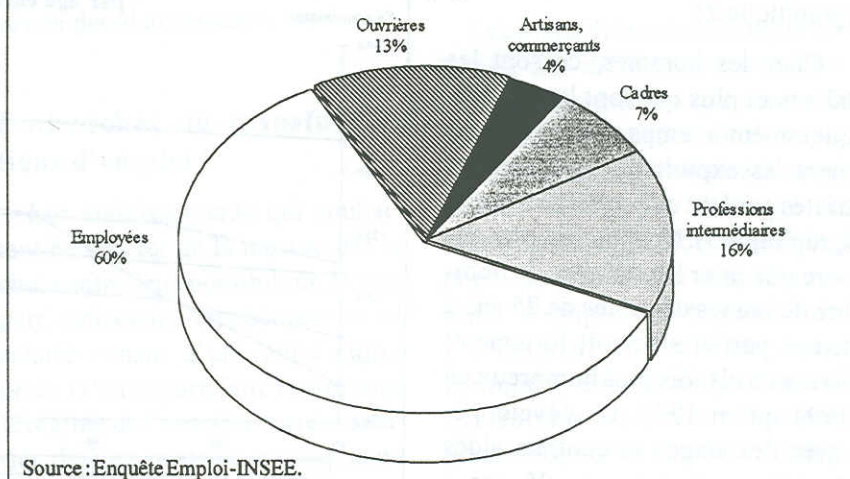
Le temps partiel progresse là où il est déjà fortement implanté, à savoir chez les employés. Parmi les employés de commerce, la part des salariés à temps partiel passe en quatre ans de 27 % à 34 %. Il n'augmente que légèrement chez les cadres et les ouvriers, et diminue

(2) - Les heures complémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée du travail à temps partiel spécifiée dans le contrat. Leur paiement n'est pas majoré, à l'inverse des heures supplémentaires (pour les temps complets).

(3) - Voir «La montée du temps partiel» - Insee Première n°237, décembre 1992

(4) - Voir «La négociation collective en 1993» - Bilans et Rapports - Tome 1, la tendance, les dossiers.

Graphique 5  
Répartition par catégorie socio-professionnelle  
des actives à temps partiel en 1994



chez les artisans-commerçants (graphique 5).

A niveau de formation équivalent, les femmes qui travaillent à temps partiel n'occupent pas les mêmes emplois que celles qui exercent un temps complet, et leurs possibilités d'accès à des positions de cadres ou de membres des professions intermédiaires sont nettement moins élevées. Ainsi, parmi les titulaires d'un CAP ou d'un BEP, seulement 10 % des actives à temps partiel sont cadres, alors que c'est le cas de 20 % des actives à temps plein.

### Un regain de la négociation de branche sur le temps partiel

Les Pouvoirs Publics ont cherché à développer le temps partiel depuis le début des années quatre-vingt dix, d'abord pour favoriser le «temps choisi», puis pour augmenter l'emploi. Ils ont joué sur deux leviers : la négociation collective et un nouveau dispositif de politique d'emploi. Jusqu'à une période récente, le temps partiel occupait une place mineure dans les négociations de branche. Ce thème était seulement abordé pour fixer un plancher d'horaire conventionnel en référence au seuil d'accès aux droits de la Sécurité Sociale, préciser les moda-

lités de recours aux heures complémentaires, ou fixer les droits et avantages des salariés à temps partiel.

Deux lois ont relancé la négociation de branche sur le temps partiel (4). La loi du 3 janvier 1991 réaffirme le droit au temps partiel, mis en place aussi bien à l'initiative de l'entreprise que sur demande du salarié. Dans le souci d'éviter les pratiques abusives en la matière, la loi du 31 décembre 1992 a ramené le volume des heures complémentaires autorisé au dixième de la durée contractuelle. Elle a toutefois laissé la possibilité aux branches de le maintenir à un tiers. Ceci a largement contribué à relancer la négociation de branche.

Soucieux d'une application effective de la loi, le Ministère du travail a engagé une action de relance et de suivi de la négociation sur le temps partiel dès la fin de l'année 1992 auprès de 16 branches d'activité recourant dans une large mesure à cette forme d'emploi. Suite à cette action, le temps partiel est devenu le premier thème de négociation en matière de durée et d'aménagement du temps de travail au niveau de la branche en 1993 : 12 conventions ont été signées sur ce thème, certains accords étant des aménagements de dispositifs con-

ventionnels existants, complétés afin de permettre les souplesses souhaitées en matière de volume d'heures complémentaires. Pour les conventions collectives des magasins d'alimentation générale, entrepôts d'alimentation ou commerce et services de l'audiovisuel électronique et équipement ménager, le relèvement au maximum du seuil des heures complémentaires a eu pour contrepartie de fixer une durée du travail à temps partiel minimale, à mi-temps ou à 22 heures hebdomadaires selon les conventions.

### Des accords d'entreprise tantôt offensifs, tantôt défensifs

Le temps partiel peut être mis en place dans les entreprises sans négociation. Pourtant, le nombre d'accords d'entreprise sur ce thème n'est pas négligeable, et progresse. Dans ces accords, les formes de travail à temps partiel se diversifient. Certaines entreprises proposent des aménagements journaliers ou hebdomadaires (travail à mi-temps sur cinq jours, matin ou après-midi ou sur 2 jours et demi); le travail en binôme est encouragé ainsi que le travail à temps scolaire ou au contraire le travail à temps plein pendant les vacances. La mise en place du temps partiel s'accompagne très souvent d'une incitation financière.

Les accords d'entreprise sur le travail à temps partiel répondent à deux cas de figure. Dans le secteur des assurances principalement, des entreprises mettent en place le temps partiel par une démarche volontariste, utilisant presque toutes les formes possibles de temps partiel, souvent avec un système d'embauches compensatrices et des incitations financières complémentaires.

Dans d'autres secteurs ou entreprises, les accords de temps partiel sont plutôt défensifs. Le temps partiel intervient dans le cadre d'un plan social pour gérer les sureffectifs et éviter les licenciements. En 1994, des entreprises du secteur bancaire ou audiovisuel y ont eu recours.

L'année 1994 est également marquée par un développement des accords portant sur le travail à temps partiel annualisé, dispositif créé par la loi quinquennale du 20 décembre 1993, permettant de faire fluctuer le temps de travail des salariés sur une base annuelle en fonction des variations d'activité. Il prend souvent la forme d'un travail à temps scolaire. Un autre facteur a joué pour le développement des accords de temps partiel négociés au niveau des en-

treprises en 1994 : la possibilité d'étendre le volume d'heures complémentaires jusqu'au tiers, sans avoir besoin d'un accord de branche préalable.

### Le succès de la mesure d'abattement des cotisations sociales

La volonté des Pouvoirs Publics de développer le temps partiel pour créer des emplois et faciliter la gestion de la main-d'oeuvre, s'est traduite, en 1992, par une nouvelle mesure : la réduction des charges sociales en cas d'embauche à temps partiel ou de transformation de postes à temps plein en temps partiel (encadré 2). 180 000 contrats ont été signés par 100 000 entreprises en 1993 (5), plus de 40 000 avaient

Encadré 2

## L'ABATTEMENT DE CHARGES PATRONALES POUR L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ A TEMPS PARTIEL

### A. Les dispositions applicables en 1993.

A la fin août 1992, les pouvoirs publics ont institué un abattement forfaitaire de 30 %, porté à 50 % à compter du 1er janvier 1993, des cotisations patronales de sécurité sociale pour les contrats à durée indéterminée à temps partiel dont l'activité salariée totale est comprise entre 19 et 30 heures hebdomadaires ou entre 83 et 130 heures mensuelles, lorsque ces contrats correspondent à une création d'emploi ou un passage de temps plein à temps partiel avec l'accord du salarié.

Cet allègement de charges vise à favoriser le développement du temps partiel choisi par le salarié ainsi qu'à encourager le recours à un temps partiel organisé dans l'entreprise, en vue de stimuler les créations d'emplois.

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

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 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.

### B. Les dispositions applicables depuis 1994.

La loi quinquennale sur l'emploi du 20 décembre 1993, si elle ramène le taux d'abattement des charges sociales à 30 % à compter du 8 avril 1994, élargit à nouveau la plage de la durée du travail qui permet l'obtention de l'abattement: entre 16 et 32 heures hebdomadaires. Par ailleurs, cette durée sera appréciée non plus seulement sur la base hebdomadaire ou mensuelle, mais aussi sur une base annuelle, de façon à faire bénéficier de la mesure les entreprises dont l'activité est soumise à une forte saisonnalité.

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

(5) - Voir, «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, 12 juillet 1994, DARES

déjà été signés en 1992. Le bilan de l'année 1994 fait état de plus de 210 000 contrats supplémentaires, ce qui porte à près de 450 000 le nombre de contrats signés en deux ans. Cette mesure connaît donc un vif succès. En termes d'effectifs concernés, elle figure désormais parmi les dispositifs de politique d'emploi les plus utilisés. Elle touche deux salariés sur cinq du secteur privé travaillant entre 19 et 30 heures. Elle a donc vraisemblablement contribué à l'essor général du temps partiel.

Cinq secteurs, tous du tertiaire marchand, ont conclu près des deux tiers des contrats donnant lieu à ce type d'exonération: hôtels-cafés-restaurants, services marchands aux particuliers et aux entreprises, commerces de détail alimentaire et non alimentaire. Ce sont tous des secteurs traditionnellement utilisateurs du temps partiel. En 1994, la part des grandes entreprises du secteur industriel s'est accrue, élargissant le dispositif à de nouveaux secteurs.

Les entreprises utilisatrices sont plutôt de petite taille, puisque la part des entreprises de 50 salariés ou plus dans les embauches à temps partiel exonéré est inférieure à 20 %, alors qu'elles emploient près de la moitié de l'ensemble des actifs. Pourtant le premier semestre 1994 fait état d'un recours accentué au dispositif par les grandes entreprises: la part dans les embauches de celles qui emploient 500 salariés et plus a doublé, passant de 3 % à 6 %.

Le nombre moyen de salariés à temps partiel embauchés par établissement croît avec sa taille, passant de 4,8 pour l'ensemble des entreprises de 50 à 200 salariés à 17,1 pour celles de 500 salariés et plus. Toutefois, les grandes entreprises utilisatrices ont des comportements qui varient en fonction du secteur d'activité. Le nombre de salariés concernés dans chaque entreprise varie relativement peu dans les services marchands, mais très

fortement dans les industries des biens d'équipement et les commerces de détail alimentaire.

### **Embauches ou transformations d'emploi ?**

Les établissements qui souhaitent bénéficier de la mesure ont le choix entre deux possibilités. D'une part, embaucher un chômeur ou un salarié venant d'une autre entreprise. D'autre part, faire passer sous le régime de l'exonération des salariés déjà en poste en transformant leur emploi en contrat à durée indéterminée à temps partiel. La DARES a procédé à une enquête approfondie sur les pratiques d'embauche et de gestion de la main d'oeuvre d'un millier d'établissements utilisateurs des contrats à temps partiel exonéré (encadré 3).

Les deux tiers des établissements ont choisi d'embaucher des personnes extérieures. Un tiers d'entre eux a fait passer sous contrat exonéré des salariés qu'ils employaient déjà à temps plein à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée. 18 % des établissements ont réalisé des transformations d'emplois à temps complet à durée indéterminée en emploi à temps partiel exonéré, soit un peu plus de la moitié de ceux qui employaient déjà ces salariés. Quatre transformations sur dix ont eu lieu dans des établissements de 50 salariés et plus, et principalement dans l'industrie, mais également dans les services marchands

rendus aux entreprises, des cabinets d'études par exemple.

Les disparités entre secteurs reflètent des différences sensibles de mode de gestion du personnel et d'environnement économique: le secteur tertiaire embauche des personnes venant du chômage ou d'autres entreprises, l'industrie a plus recours à des transformations d'emplois à temps plein. L'exonération est en outre cumulable avec d'autres dispositifs comme les préretraites progressives, ou les contrats d'adaptation. Le secteur des biens d'équipement a souvent cumulé abattement et préretraite, les hôtels-cafés-restaurants ayant plutôt utilisé les contrats d'adaptation.

Les transformations d'emploi à temps complet en emplois à temps partiel concernent majoritairement une population âgée de plus de 50 ans, masculine, tandis que les embauches concernent plutôt les jeunes. Ainsi le dispositif se polarise aux deux extrémités de la pyramide des âges. Alors que le temps partiel est surtout féminin, les hommes représentent plus d'un tiers des bénéficiaires de la mesure d'exonération et leur part continue à progresser au premier semestre 1994. Enfin, on constate une concentration des salariés aux deux extrémités des fourchettes horaires autorisées dans le cadre de cette mesure, 19 heures et 30 heures, accentué depuis le passage à 16 et 32 heures en 1994 (encadré 2).

#### *Encadré 3*

### **L'ENQUÊTE SUR L'ABATTEMENT DE CHARGES PATRONALES POUR L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL : MÉTHODOLOGIE**

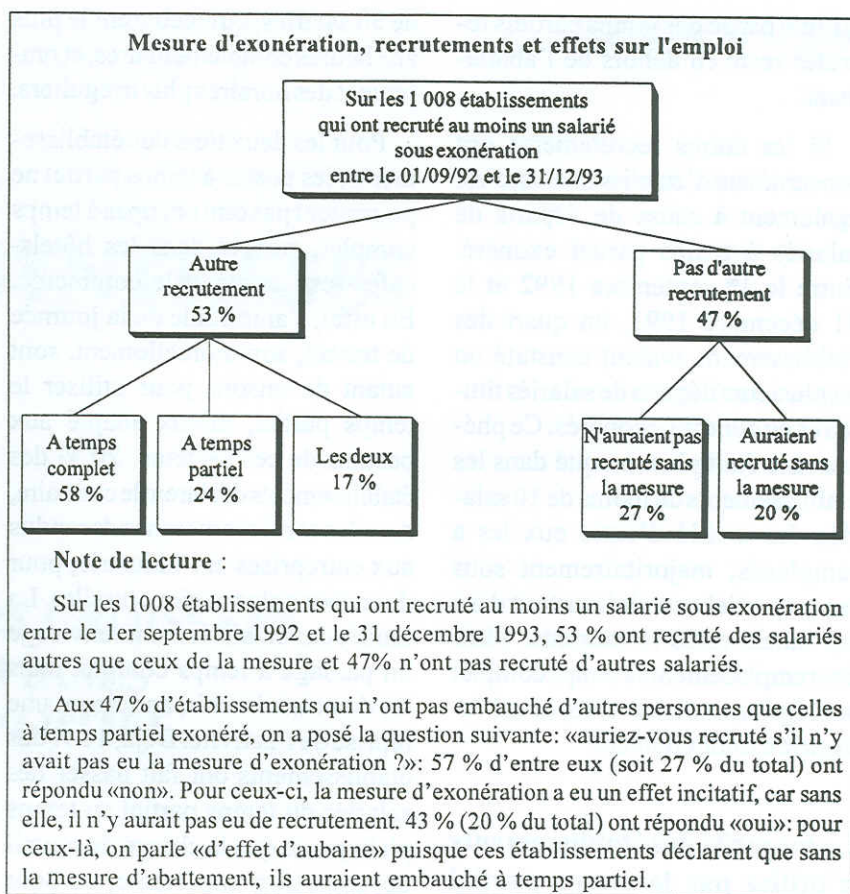
Une enquête auprès des établissements utilisateurs de la mesure d'abattement pour l'embauche de salariés à temps partiel a été réalisée par l'Institut de Sondages Lavallois pour la DARES. Il s'agit d'une enquête quantitative réalisée par téléphone auprès des responsables d'établissements. L'échantillon de 1 008 établissements a été sélectionné dans la base de sondage constituée par le fichier des titulaires de contrats exonérés du premier semestre 1993. L'unité de ce fichier est le contrat et celle choisie pour l'enquête l'établissement. Le passage a été effectué par regroupement du numéro SIRET. Le sondage est une stratification par taille d'établissement et secteur d'activité.

L'objectif de cette mesure étant principalement de créer des emplois, la transformation d'un emploi à temps complet en emploi en temps partiel exonéré implique normalement d'effectuer une ou plusieurs embauches compensatrices, pour maintenir un volume d'heures travaillées équivalent. Cependant il semblerait que tous les établissements n'aient pas réalisé d'embauches compensatrices, du moins dans les entreprises mono-établissement. Pour les entreprises multi-établissements, la compensation est plus difficile à évaluer car elle peut être effectuée dans un autre établissement. Néanmoins, les trois quarts d'entre elles ont compensé le passage à temps partiel par des embauches au sein du même établissement, ce qui reflète une certaine autonomie dans la gestion de la main-d'oeuvre.

### L'incidence de la mesure d'abattement sur l'emploi: effet d'aubaine pour un établissement sur cinq, incitation pour un établissement sur quatre

Un peu moins de la moitié des établissements a déclaré n'avoir recruté que des salariés rentrant dans le cadre de la mesure d'exonération en 1993. Parmi ces établissements, 43 %, soit 20 % de l'ensemble, ont déclaré qu'ils auraient de toute manière recruté s'il n'y avait pas eu cette mesure d'abattement (cf. schéma). Les trois quarts d'entre eux auraient recruté à temps partiel, souvent pour des raisons d'insuffisance de travail ou des raisons financières. Les embauches auraient été effectuées en contrat à durée indéterminée. Dans cette hypothèse il y aurait eu un effet d'aubaine. Il serait plus fort dans le commerce et les services marchands rendus aux entreprises.

57% des établissements qui n'ont recruté que dans le cadre de la me-



sure (27 % du total), ont au contraire déclaré que sans la mesure d'exonération il n'auraient pas recruté en 1993. L'abattement aurait donc eu un effet incitatif dans un établissement sur quatre. Néanmoins, ce résultat est issu d'une enquête téléphonique auprès de directeurs des ressources humaines ou de chefs d'entreprise. Il s'agit donc plutôt d'une opinion des intéressés sur l'intérêt de l'exonération que d'une mesure réelle de l'incitation effective. En outre, ces chiffres ne sont en aucun cas une mesure de «l'effet emploi». Ils ne correspondent pas à des créations d'emplois nettes puisque certains salariés sont partis et n'ont pas été remplacés, et certaines transformations d'emplois n'ont pas été compensées.

Les établissements qui mentionnent cet effet incitatif sont en majorité très petits, moins de 5 salariés, ont réalisé plus de transformations d'emplois que les autres établissements et ont globalement peu remplacé les salariés titulaires de contrats exonérés en cas de départs.

### Des effets complexes pour la moitié des établissements, qui ont procédé à des recrutements multiples

Parmi les établissements de l'échantillon, plus de la moitié a déclaré avoir recruté d'autres salariés en 1993 que celui ou ceux pour lesquels ils étaient enquêtés. Pour ces établissements, apprécier l'effet de l'exonération n'est pas simple. En effet, l'abattement ne permettait pas de satisfaire tous leurs besoins en main-d'oeuvre. Beaucoup d'entre eux ont recruté des salariés en contrat à durée indéterminée et à temps plein. Un quart d'entre eux a recruté à temps partiel, en plus des salariés soumis à l'abattement, mais ces recrutements ont en majorité été faits sur la base d'horaires courts, souvent inférieurs à 19 heures, limite inférieure de l'exonération en 1993. Dans des secteurs comme les hôtels-café-restaurants et les services rendus aux particuliers, qui ont souvent des temps partiels assez courts, la limite horaire inférieure imposée par l'abattement implique

qu'une partie des temps partiels recrutés reste en dehors de l'abattement.

Si les autres recrutements ont concerné tant d'établissements, c'est également à cause de départs de salariés à temps partiel exonéré. Entre le 1<sup>er</sup> septembre 1992 et le 31 décembre 1993, un quart des établissements avaient constaté un ou plusieurs départs de salariés titulaires de contrats exonérés. Ce phénomène était plus marqué dans les établissements de moins de 10 salariés. La moitié d'entre eux les a remplacés, majoritairement sous temps partiel exonéré, surtout dans les hôtels-café-restaurants. Mais des remplacements à temps complet sont également intervenus, dans l'industrie essentiellement.

### **La majorité des établissements n'utilise pas le temps partiel exonéré comme outil de flexibilité**

Seulement trois établissements sur dix ont recours aux heures complémentaires. D'ailleurs, la majorité des établissements utilisateurs de contrats exonérés déclare que leur organisation du travail à temps partiel est régulière. Cela concerne surtout les établissements de moins de 50 salariés. L'organisation du temps de travail est plus fluctuante pour les hôtels-café-restaurants et les services marchands rendus aux particuliers, en raison des variations de la charge de travail et de la saisonnalité propre à ces activités. Pour ces mêmes raisons, ce sont les services rendus aux particuliers, ainsi que les établissements de plus

de 50 salariés, qui recourent le plus aux heures complémentaires, et pratiquent des horaires plus irréguliers.

Pour les deux tiers des établissements, les postes à temps partiel ne pourraient pas être occupés à temps complet, surtout dans les hôtels-café-restaurants et le commerce. En effet, l'amplitude de la journée de travail, son morcellement, sont autant de raisons pour utiliser le temps partiel, mieux adapté aux besoins de ces secteurs. 20 % des établissements déclarent le contraire, dans les services marchands rendus aux entreprises et l'industrie, pour des raisons plus conjoncturelles. La moitié des établissements envisage un passage à temps complet dans les deux ans à venir, anticipant une reprise de l'activité. Déjà, 11 % des établissements ont fait passer des salariés du temps partiel au temps plein parce que la charge de travail devenait trop importante, ou pour répondre aux souhaits des salariés.

### **Recourir au temps partiel : tantôt une opportunité, tantôt une nécessité**

Dans plus de la moitié des établissements enquêtés, la mesure d'abattement a introduit le temps partiel pour la première fois, surtout dans l'industrie et les services marchands rendus aux entreprises. Trois établissements sur dix pensent que des changements dans l'organisation du travail sont intervenus : certains considèrent que la charge de travail des autres salariés s'en est trouvée allégée, d'autres que les horaires sont mieux adaptés aux besoins de la clientèle. Mais le

temps partiel concerne peu de personnes : surtout des secrétaires ou des comptables.

Plus de la moitié des établissements n'envisagent pas de développer davantage le temps partiel. Dans l'agriculture et les services marchands rendus aux entreprises, les dirigeants d'établissement pensent que le temps partiel va diminuer. C'est dans ces secteurs que le recours au chômage partiel a été le plus important en 1993 et que les licenciements économiques ont été les plus nombreux. Les raisons de ces perspectives de diminution sont parfois contradictoires. Certains établissements ont connu une baisse d'activité qui les poussait à licencier. D'autres, au contraire, envisagent une augmentation de la charge de travail. De ce fait, les postes à temps partiel vont être transformés à temps complet ou les prochaines embauches se feront à temps plein. Enfin, certains pensent que le temps partiel est trop difficile à organiser. Ces réponses reflètent une dimension conjoncturelle importante dans l'utilisation du temps partiel exonéré.

A l'opposé des précédents, les partisans d'un développement massif et uniforme du temps partiel appartiennent au secteur des services rendus aux particuliers. Selon les responsables, cette forme de travail correspond tout à fait à la nature de l'activité, permet une plus grande flexibilité et un accès aux exonérations. Le temps partiel y est utilisé pour des raisons structurelles.

*Valérie LE CORRE  
(DARES).*