

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, LE CHÔMAGE PARTIEL, ET LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Trois modes d'ajustement au volume d'activité des entreprises

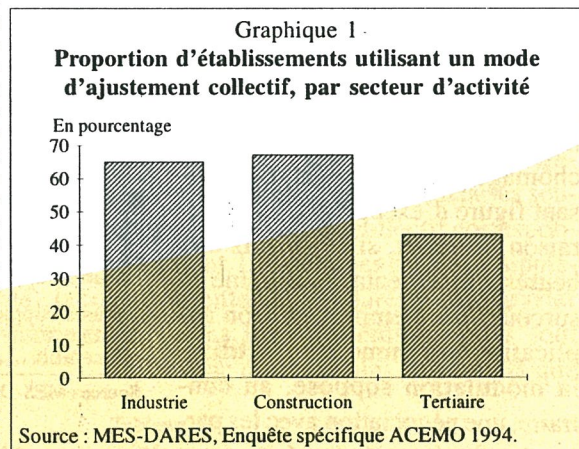
Pour adapter leur volume de travail aux variations d'activité, les entreprises du secteur marchand ont à leur disposition trois principaux outils de flexibilité interne : les heures supplémentaires, le chômage partiel et la modulation du temps de travail. Cependant, l'utilisation de ces modes d'ajustement du temps de travail, soumise à des règles précises, représente aussi un coût pour l'entreprise, variable selon les dispositifs. En 1994, plus de la moitié des établissements ont ainsi eu recours, pour un ouvrier, à un volume de 55 heures supplémentaires en moyenne par an. Ces heures supplémentaires correspondent encore, dans certains secteurs d'activité, à la pratique persistante de durées du travail élevées.

Chômage partiel et modulation de la durée du travail sont beaucoup moins utilisés. 7 % des établissements, surtout dans l'industrie automobile, ont eu recours au chômage partiel. Moins de 4 % ont mis en oeuvre un dispositif de modulation, qui se diffuse au secteur tertiaire.

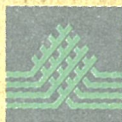
Plus de la moitié des établissements ont utilisé un de ces modes d'ajustement

En 1994, parmi les établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole, plus de la moitié déclarent avoir eu recours à un mode d'ajustement du temps de travail dans le courant de l'année : heures supplémentaires, chômage partiel ou modulation du temps de travail. Ces établissements emploient 67 % des salariés (1).

L'industrie et la construction sont les principaux utilisateurs de ces modes d'ajustement, en particulier l'industrie automobile et les industries agricoles et alimentaires (graphique 1). Le secteur ter-

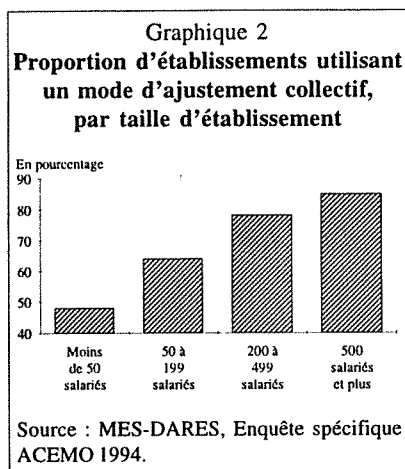


(1) - Dans tout le document, le terme «salarié» désigne l'ensemble des salariés permanents à temps complet travaillant dans l'établissement.



taire recourt plus facilement, quant à lui, au temps partiel (2).

La proportion des établissements utilisant l'une de ces formes d'ajustement du volume de travail croît avec leur taille : de seulement 48 % au-dessous de 50 salariés jusqu'à 85 % à partir de 500 salariés (graphique 2).



Les heures supplémentaires sont de loin les plus couramment pratiquées

Le recours des établissements à l'une de ces trois formes d'ajustement du volume horaire de travail est très inégal. Les heures supplémentaires représentent de loin le moyen le plus couramment utilisé, chômage partiel et modulation faisant figure d'exception en comparaison. En effet, si le recours aux heures supplémentaires entraîne un surcoût pour l'employeur, son application est immédiate. Utiliser la modulation suppose, au contraire, une négociation avec les partenaires sociaux et une réorganisation du travail.

Ainsi, près d'un établissement sur deux déclare avoir utilisé les heures supplémentaires au cours de l'année 1994. Le chômage partiel n'a concerné que 7 % des établissements, et la modulation, seulement, 3,6 % (tableau 1).

(2) - Le temps partiel constitue également un mode d'ajustement du volume d'heures travaillées, essentiellement dans le tertiaire. Il n'est pas étudié ici.

Rares sont les établissements qui recourent conjointement à plusieurs formes d'ajustement. Ceux qui pratiquent à la fois heures supplémentaires et chômage partiel sont plus nombreux que ceux qui cumulent heures supplémentaires et modulation (respectivement 3,7 % et 2,4 %). Dans ce dernier cas, la période basse de la modulation peut se traduire par des périodes non travaillées qui deviennent alternatives ou qui rendent inutiles le recours au chômage partiel.

Plus l'établissement est grand, plus l'utilisation successive, voire concomitante, de deux formes d'ajustement est importante. La coexistence de formes différenciées, s'explique par le fait que chacune peut concerner des unités différentes d'un même établissement. Ainsi, dans le secteur industriel, un atelier peut être en surcharge d'activité et un autre en sous-charge. Aussi, n'est-il pas surprenant que les grands établissements combinent presque aussi fréquemment modulation et heures supplémentaires

(10,3 %), que chômage partiel et heures supplémentaires (12,9 %).

Dans les secteurs industriels, il semble y avoir une assez forte corrélation entre la proportion d'établissements qui utilisent à la fois chômage partiel et heures supplémentaires et la proportion de ceux qui ont mis en place des modulations. Ces deux types de pratiques répondent sans doute à des fluctuations d'activité de même nature, la modulation progressant là au détriment d'une gestion plus traditionnelle par le chômage partiel et les heures supplémentaires.

Si le recours aux heures supplémentaires augmente avec la taille de l'établissement, il concerne alors de moins en moins de salariés...

En 1994, 47 % des établissements du secteur marchand non agricole, employant 64 % de salariés permanents à temps complet, ont eu recours aux heures supplémentaires. Au sein de ces établisse-

Tableau 1
Proportion d'établissements ayant recours aux modes d'ajustement collectifs

Modes d'ajustement collectifs	Pourcentage d'établissements
Heures supplémentaires seules	47,0
Chômage partiel seul	6,9
Modulation seule	3,6
Heures supplémentaires et chômage partiel	3,7
Heures supplémentaires et modulation	2,4
Ensemble	51,5

Source : MES-DARES, Enquête spécifique ACEMO 1994.

Tableau 2
Heures supplémentaires selon la taille de l'établissement

Taille de l'établissement	En pourcentage	
	Établissements ayant déclaré des heures supplémentaires	Salariés permanents à temps complet ayant effectués des heures supplémentaires
11 à 49 salariés	43,5	56,0
50 à 199 salariés	59,4	50,3
200 à 499 salariés	72,2	45,7
500 salariés et plus	80,3	38,8
Total	47,0	46,7

Source : MES-DARES, Enquête spécifique ACEMO 1994.

ments, tous secteurs et tailles confondus, 47 % des salariés permanents à temps complet ont effectué des heures supplémentaires. On peut donc estimer qu'un peu plus du quart des salariés permanents à temps complet de l'ensemble des établissements en ont effectuées.

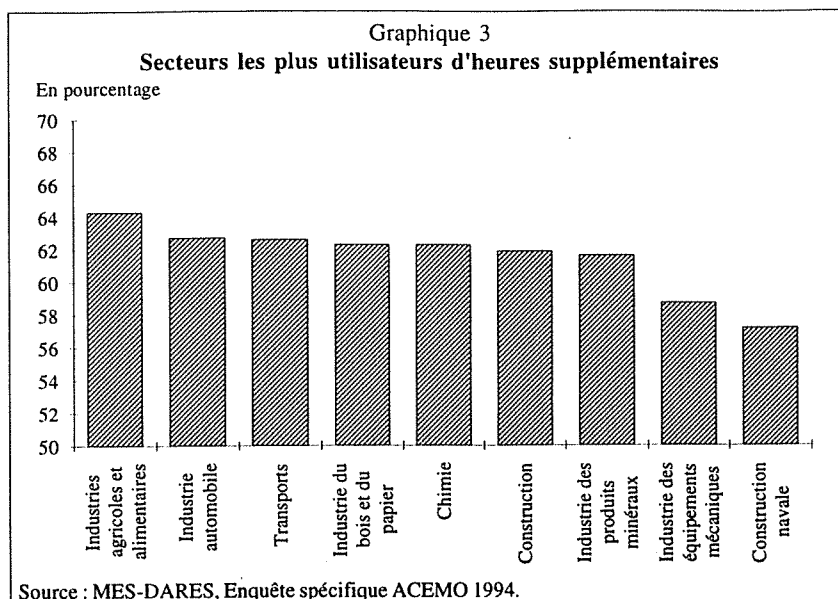
La proportion d'établissements ayant eu recours aux heures supplémentaires augmente avec leur taille : de 25 % en deçà de 50 salariés, elle atteint huit établissements sur dix de 500 salariés et plus (tableau 2). Par contre, plus la taille de l'établissement s'accroît, plus la part de salariés ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année s'amointrit. Ce sont donc des effectifs plus restreints qui concentrent ces heures dans les grands établissements, en particulier ceux qui occupent des postes à la maintenance, à l'entretien, etc.

...notamment dans certains secteurs industriels

62 % des établissements de la construction ont eu recours aux heures supplémentaires (pour 65 % de leurs salariés), et 55 % dans l'industrie (pour la moitié de leur effectif). Les établissements les plus utilisateurs sont ceux des industries agricoles et alimentaires, de l'industrie automobile, des transports et des industries des biens intermédiaires (graphique 3).

Mais la charge des heures supplémentaires repose sur un nombre de salariés plus ou moins restreint selon les secteurs. Dans les industries des biens intermédiaires, elle est assez concentrée puisque 51 % seulement des salariés en ont fait. En revanche, dans la construction navale, aéronautique et ferroviaire, la proportion atteint 84 % des salariés.

(3) - Dans toute la suite du texte, les volumes d'heures supplémentaires sont rapportés au nombre de salariés à temps complet qui en ont effectuées, dans les établissements déclarant des heures supplémentaires.



Un volume annuel d'heures supplémentaires de 55 heures par ouvrier et par an

Le volume moyen d'heures supplémentaires réalisé par un salarié (3) au cours de l'année 1994 a atteint 52 heures au total, et 55 heures pour un ouvrier. Ce volume décroît quand la taille de l'établissement augmente (tableau 3). Il est plus élevé dans la construction (58,2 heures) que dans l'industrie (46,8 heures).

Il est très élevé dans les transports, où il avoisine 100 heures, et atteint 113,5 heures pour les seuls ouvriers. Ce volume est également important dans l'énergie (essentiellement eau, gaz, électricité), la construction, l'édition-imprimerie et les activités immobilières.

Dans certains secteurs, les heures supplémentaires structurelles renvoient à la persistance de durées hebdomadaires longues

Les heures supplémentaires ne correspondent pas systématiquement à de brutales variations conjoncturelles nécessitant un allongement temporaire de la durée hebdomadaire du travail. Une grande partie de celles mesurées par cette enquête correspondent, au contraire, à une ou plusieurs heures régulières effectuées chaque semaine au-delà de la durée légale des 39 heures par l'ensemble des salariés soumis à l'horaire collectif correspondant. Les volumes d'heures supplémentaires déclarées par ouvrier dans les différents secteurs sont donc d'autant plus importants que

Tableau 3
Volume moyen d'heures supplémentaires par salarié concerné selon la taille de l'établissement en ayant déclaré

En heures et dixièmes

Taille de l'établissement	Volume moyen d'heures supplémentaires pour un salarié à temps complet en ayant fait	
	Ouvrier	Salarié
11 à 49 salariés	66,9	62,8
50 à 199 salariés	56,6	52,4
200 à 499 salariés	46,5	43,5
500 salariés et plus	45,2	47,0
Total	54,9	52,0

Source : MES-DARES, Enquête spécifique ACEMO 1994.

les durées hebdomadaires de travail sont longues, au-delà de la durée légale de 39 heures.

Le recours aux heures supplémentaires ponctuelles comme moyen d'adapter le volume de travail aux surcroûts occasionnels d'activité semble être plutôt le fait des établissements pratiquant des durées hebdomadaires de travail plus proches de la durée légale, voire inférieures à 39 heures. Parmi les établissements ayant une durée hebdomadaire de 39 heures, un sur deux a utilisé les heures supplémentaires en 1994, avec en moyenne 52 heures par ouvrier en ayant effectuées (tableau 4).

Parmi ceux qui pratiquent une durée inférieure à 39 heures, la proportion d'établissements ayant recours aux heures supplémentaires est plus importante mais le volume par ouvrier concerné est plus faible. Toutefois, il ne s'agit pas des seules heures supplémentaires au sens légal du terme, mais de toutes les heures effectuées au-delà de l'horaire collectif conventionnel (encadré 1).

Ceux dont la durée hebdomadaire est comprise entre 39 et 40 heures ont déclaré plus de 60 heures supplémentaires par ouvrier. Ce volume moyen représente environ 16 heures de plus que le nombre d'heures supplémentaires inclus dans l'horaire collectif habituel (si on compte 44 semaines travaillées sur l'année 1994).

Quand la durée hebdomadaire dépasse 40 heures, les heures supplémentaires sont majoritairement régulières et structurelles, pratiquées par l'ensemble des salariés soumis à l'horaire collectif correspondant. Dans certains secteurs, comme les hôtels, cafés et restaurants par exemple, qui pratiquent régulièrement des durées hebdomadaires de 42 heures ou plus, il ne s'agit pas vraiment d'heures supplémentaires mais de l'effet du ré-

gime des équivalences qui y est en vigueur (encadré 1).

Par contre, les transports ont des volumes d'heures supplémentaires imputables à des durées équivalentes plus longues pour certaines catégories de personnel, auxquelles s'ajoutent également des heures supplémentaires occasionnelles.

7 % des établissements ont eu recours au chômage partiel en période de basse conjoncture

En 1994, 6,9 % des établissements ont eu recours au chômage partiel (encadré 3). Comme dans le cas des heures supplémentaires, son utilisation augmente avec la taille de l'établissement, près de 15 % des

Encadré 1

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Définition

Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail, fixée à 39 heures jusqu'au 31 décembre 1999. Elles ne sont autorisées que dans la limite de la durée maximale hebdomadaire du travail, soit 48 heures au cours d'une semaine, de 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives et d'un contingent annuel fixé à 130 heures par salarié. Les conventions collectives peuvent allouer un contingent inférieur (94 heures dans la métallurgie) ou supérieur.

Majoration des heures supplémentaires

L'accomplissement des heures supplémentaires donne droit, pour les salariés, à une rémunération majorée de 25 % pour les huit premières heures et 50 % pour les suivantes, ainsi qu'à un repos compensateur obligatoire de 50 % (depuis le 30/12/94) du temps accompli pour les heures supplémentaires au-delà de la 42^{ème} heure dans les entreprises de plus de 10 salariés, 100 % (depuis le 30/12/94) au-delà de 130 heures par an. La loi du 13 juin 1998 a ramené cette limite à 41 heures.

Repos compensateur de remplacement

Dans certains cas (accord de branche et d'entreprise) le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur de remplacement équivalent. C'est-à-dire 125 % pour les 8 premières heures et 150 % pour les suivantes. Ce remplacement peut être total (aucune majoration) ou partiel (une partie payée, une partie repos).

Exception : les équivalences

Dans certains secteurs d'activité, pour tenir compte de temps « d'inaction » des salariés, on a considéré qu'il existait une équivalence entre un certain temps de présence et un temps moindre de travail effectif. Les heures supplémentaires sont alors décomptées non plus à partir de 39 heures mais de la durée jugée équivalente, qui est donc supérieure. Les équivalences concernent principalement certaines professions des transports (notamment les chauffeurs routiers), des hôtels-café-restaurants et de certains petits commerces de détail alimentaire ainsi que les personnels de surveillance et de gardiennage (ne travaillant pas dans une entreprise dont c'est l'activité principale).

Tableau 4
Durée hebdomadaire et heures supplémentaires

En pourcentage

Durée hebdomadaire	Proportion d'établissements mentionnant cette durée	Proportion d'établissements mentionnant cette durée et déclarant des heures supplémentaires	Volume moyen d'heures supplémentaires pour un ouvrier de ces établissements (en heures et dixièmes)
Moins de 39 h	13,0	56,9	43,9
39 h	66,7	51,7	52,3
Plus de 39 h à moins de 40 h	1,7	76,5	62,0
40 h à moins de 41 h	6,7	76,1	70,6
41 h à moins de 42 h	4,2	78,6	110,1
42 h et plus	7,7	65,0	183,5
Ensemble	100,0	56,7	54,9

Source : MES-DARES, Enquête spécifique ACEMO 1994.

établissements de 500 salariés et plus l'ayant utilisé. La proportion de salariés concernés par le chômage partiel dans les établissements qui y ont eu recours atteint près de 55 %, et plus de 60 % pour la seule industrie.

Le chômage partiel est, en effet, une forme d'ajustement à la baisse du volume de travail pratiquée essentiellement dans l'industrie, et la construction dans une moindre mesure. Cependant, ce secteur est soumis à un régime particulier, les entreprises disposant d'une caisse in-tempéries distincte. Il est alors vraisemblable que certains établissements de la construction l'aient assimilé à du chômage partiel lors de leur réponse à l'enquête.

L'industrie automobile a massivement recours au chômage partiel, pratiqué par le quart de ses établissements. Dans l'industrie des biens d'équipement, la construction navale, aéronautique et ferroviaire il atteint un taux record avec 36 % d'établissements concernés. Vient ensuite les industries de biens intermédiaires comme l'industrie textile ou la métallurgie, transformation des métaux, ou encore celles des biens de consommation comme l'habillement-cuir ou les industries des équipements du foyer.

En moyenne, le volume annuel d'heures perdues pour cause de chômage partiel est de 92 heures par salarié, et de 93,8 heures si on se limite aux ouvriers (tableau 5). Le chômage partiel touche presque exclusivement ces derniers puisqu'il affecte directement les unités de production.

Le volume moyen par salarié est beaucoup plus élevé dans les petits établissements que dans les grands : il atteint 120,5 heures entre 11 et 49 salariés.

L'industrie automobile n'est pas celle qui déclare le volume moyen d'heures perdues le plus important (80,4 heures par ouvrier). Dans les industries de biens d'équipement ou

Encadré 2

LA MESURE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Dans l'enquête ACEMO

Les heures supplémentaires mesurées sont celles déclarées par les employeurs, qu'elles soient régulières et collectives (comprises dans l'horaire collectif et concernant, de ce fait, l'ensemble des salariés soumis à l'horaire collectif affiché (1) correspondant) ou occasionnelles (dans ce cas, elles concernent les salariés qui en ont effectuées). Dans les secteurs où existent des durées conventionnelles inférieures à 39 heures, beaucoup d'établissements considèrent cette durée conventionnelle comme le déclencheur du décompte des heures supplémentaires car elles sont rémunérées. Ces heures sont donc intégrées comme des heures supplémentaires dans l'enquête.

Par ailleurs, les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur de remplacement ne sont généralement pas comptabilisées par les entreprises et considérées comme telles, puisqu'elles donnent lieu à des arrangements individuels et informels. Dans ce cas, elles n'ont pas été déclarées et n'apparaissent donc pas dans l'enquête.

Dans l'enquête EMPLOI

L'INSEE dispose d'informations concernant les heures effectuées au-delà de la durée habituelle (2), issues de l'enquête EMPLOI complémentaire de 1995. Cette enquête est réalisée auprès des ménages et repose sur les déclarations des individus. Ont été interrogés les salariés non cadres travaillant à temps complet dans une entreprise privée ou nationalisée, sur les heures effectuées au-delà de leur durée habituelle au cours du mois de février 1995. Ces heures déclarées par les salariés ne correspondent pas à la définition légale des heures supplémentaires. En effet, les heures donnant lieu à un repos compensateur de remplacement sont déclarées par les salariés (contrairement à l'enquête ACEMO). Elles peuvent par ailleurs comprendre la récupération d'un pont ou une période haute de modulation, ou encore des heures consacrées à la formation. De ce fait, le volume des heures au-delà de la durée habituelle déclaré dans l'enquête EMPLOI est plus important que celui des heures supplémentaires déclaré par les établissements et mesuré dans l'enquête ACEMO.

(1) - Pour plus d'informations sur la durée hebdomadaire résultant de l'horaire collectif affiché, voir Bloch-London C., Delort A., Le Corre V., «La durée du travail en 1994», *Premières Synthèses*, 97.07- N°27.3.

(2) - Bloch L., «Travailler au-delà de la durée habituelle», *Insee Première*, INSEE, N°591, juin 1998.

des biens de consommation, les volumes par ouvrier sont plus importants (respectivement 103,4 heures et 112,3 heures). Dans la construction navale, la quasi totalité des ouvriers est concernée par le chômage partiel et le volume d'heures perdues est très élevé (116,7 heures). Dans la construction, ce recours est très concentré sur un petit effectif (28 % des salariés) mais le volume d'heures perdues reste élevé (96,5 heures par ouvrier).

Les modulations d'horaires restent peu pratiquées et concernent essentiellement des activités saisonnières

Les modulations permettent aux entreprises de faire varier l'horaire collectif de travail autour de la durée légale, en fonction des fluctuations plus ou moins et prévisibles d'activité, à la hausse comme à la baisse. Elles constituent donc une alternative à l'utilisation des heu-

Tableau 5
Recours au chômage partiel en 1994 par taille d'établissement

Taille de l'établissement	Pourcentage d'établissements	Pourcentage de salariés concernés par le chômage partiel	Volume moyen d'heures perdues par salarié concerné (heures et dixièmes)	Volume moyen d'heures perdues par ouvrier concerné (heures et dixièmes)
11 à 49 salariés	6,4	53,5	118,7	119,8
50 à 199 salariés	8,5	51,9	92,9	96,3
200 à 499 salariés	10,5	52,3	76,2	76,2
500 salariés et plus	14,6	56,9	82,0	82,7
Ensemble	6,9	54,2	92,0	93,8

Source : MES-DARES, Enquête spécifique ACEMO 1994.

res supplémentaires et du chômage partiel. Trois types légaux de modulation coexistent, le premier ayant été introduit en 1982, le dernier fin 1993 (encadré 4). Au total, un établissement sur dix a déclaré être couvert par un accord de modulation «classique» (de type I ou II) ou d'annualisation (modulation de type III). Seuls, 3,6 % de l'ensemble des établissements ont déclaré avoir mis en oeuvre, en 1994, une de ces trois formes de modulation.

En 1994, 7,6 % des établissements de l'enquête, employant un dixième des salariés, ont déclaré être concernés par un accord de modu-

lation «classique» de branche ou d'entreprise. Mais, de fait, moins de la moitié des établissements ayant conclu un accord de modulation «classique» l'ont appliqué : 3,5 % de l'ensemble des établissements déclarent l'avoir mis en oeuvre au cours de l'année 1994. Dans l'industrie cependant, la proportion d'établissements utilisateurs atteint 6,0 %.

Par rapport à la précédente enquête réalisée en 1990, la proportion d'établissements déclarant être couverts par un accord de modulation «classique» est plus faible, mais la mise en oeuvre des accords paraît aussi fréquente. Les accords de modulation semblent ainsi plus souvent appliqués en 1994 qu'en 1990.

La modulation «classique» concerne essentiellement des établissements de 200 salariés et plus, et plus particulièrement ceux de 200 à 500 salariés, soumis à des fluctuations saisonnières comme les industries agricoles (10,7 %), de l'habillement-cuir (10,1 %) et des équipements du foyer (8,7 %). Ces secteurs ont utilisé également le chômage partiel et les heures supplémentaires, ce qui confirme que la modulation peut se substituer au tandem heures supplémentaires-chômage partiel, après notamment une réorganisation du travail.

La période haute de modulation dépasse 44 heures dans la moitié des cas

La mise en place de la modulation «classique» suppose que soient négociés différents critères : la durée hebdomadaire moyenne de référence, calculée en moyenne annuelle ou infra-annuelle, autour de laquelle s'articulent les durées maximales et minimales, et l'amplitude de la modulation.

La durée de référence ne doit pas, théoriquement, dépasser le seuil légal des 39 heures, et six établissements sur dix sont effectivement dans ce cas. Pourtant, 9 % des établissements déclarent une durée de référence supérieure à 39 heures, majoritairement au-dessous de 50 salariés, où les pratiques sont beaucoup plus informelles. Certains établissements déclarent des durées de référence plus courtes, souvent comprises entre 38 et 39 heures, correspondant à des horaires conventionnels réduits comme dans la métallurgie, la chimie ou la construction navale.

Les durées hebdomadaires maximales pratiquées dans le cadre de la modulation «classique» (de type I ou II) sont en général longues. Elles dépassent 44 heures dans près de la moitié des établissements (48,9 %). Plus de 10 % d'entre eux

Encadré 3

LE RÉGIME DU CHÔMAGE PARTIEL

Définition

En cas de difficultés économiques passagères ou de circonstances à caractère exceptionnel (difficultés d'approvisionnement, transformations de l'entreprise, sinistre ou intempéries exceptionnelles), l'employeur peut être amené à réduire la durée du travail de ses salariés ou même à interrompre temporairement l'activité de l'établissement.

Le chômage partiel a pour but d'atténuer les effets de ces baisses d'activité sur la rémunération des salariés et d'éviter les licenciements.

La limite des heures indemnisées était de 700 heures par an et par salarié en 1994. Elle est passée à 600 heures depuis.

Il peut s'agir dans certains cas d'un chômage partiel total, où les salariés cessent complètement de travailler pendant une durée ne pouvant dépasser 4 semaines consécutives.

Le salarié reçoit une indemnité égale à 50 % de son salaire brut antérieur, avec un plancher fixé à 29 F/heure, prise en charge pour partie par l'État et pour partie par l'entreprise (la part de l'employeur est passée à 13 F/heure au 1^{er} janvier 97).

Certaines conventions ont été signées entre l'État et les entreprises pour augmenter sa participation dans certains secteurs comme le textile, cuir et l'automobile.

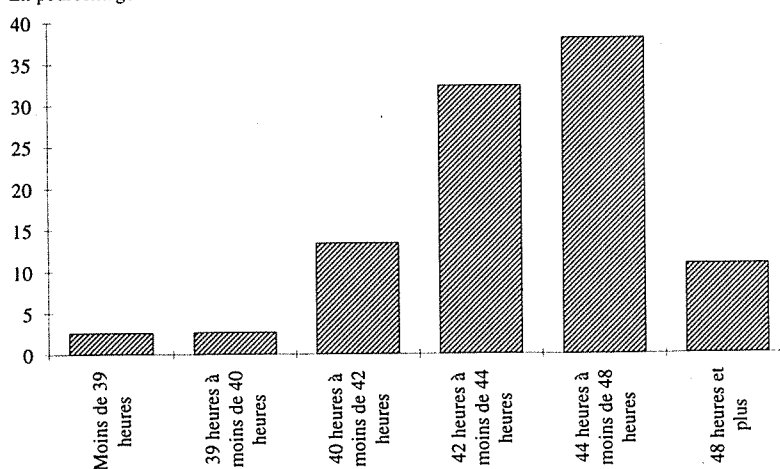
Dans l'enquête

Sont considérées comme heures perdues pour cause de chômage partiel toutes les heures réellement non travaillées, c'est-à-dire les heures réellement indemnisées, et non pas les heures indemnisables déclarées par les entreprises aux pouvoirs publics.

Graphique 4

Durée hebdomadaire maximale de la modulation de type I ou II

En pourcentage



Source : MES-DARES, Enquête spécifique ACEMO 1994.

déclarent dépasser le maximum légal de 48 heures, essentiellement dans les industries agro-alimentaires. Néanmoins, cette part diminue par rapport à 1990 et on observe une progression de la tranche comprise entre 42 et 44 heures (graphique 4).

Les durées minimales prévues sont pour la plupart comprises entre 30 heures et moins de 36 heures (53,7 % des établissements). Plus de 27 % des établissements déclarent une durée minimale comprise entre 30 heures et moins de 33 heures, soit une progression de neuf points en quatre ans. Enfin, près de 10 % des établissements ne déclarent pas de durée minimale, proba-

blement parce qu'ils ont choisi d'octroyer des congés supplémentaires plutôt que déterminer la durée hebdomadaire de la période basse. Cette tendance est plus marquée dans les industries des biens de consommations, surtout dans l'habillement-cuir, mais aussi dans le textile (graphique 5).

L'amplitude de la modulation de type I ou II se calcule comme la différence entre la durée maximale et la durée minimale. Elle est assez dispersée mais se trouve comprise entre 6 et 10 heures dans 37 % des établissements (graphique 6). Dans un établissement sur deux, l'amplitude est d'au moins 16 heures, ce qui semble correspondre aux éta-

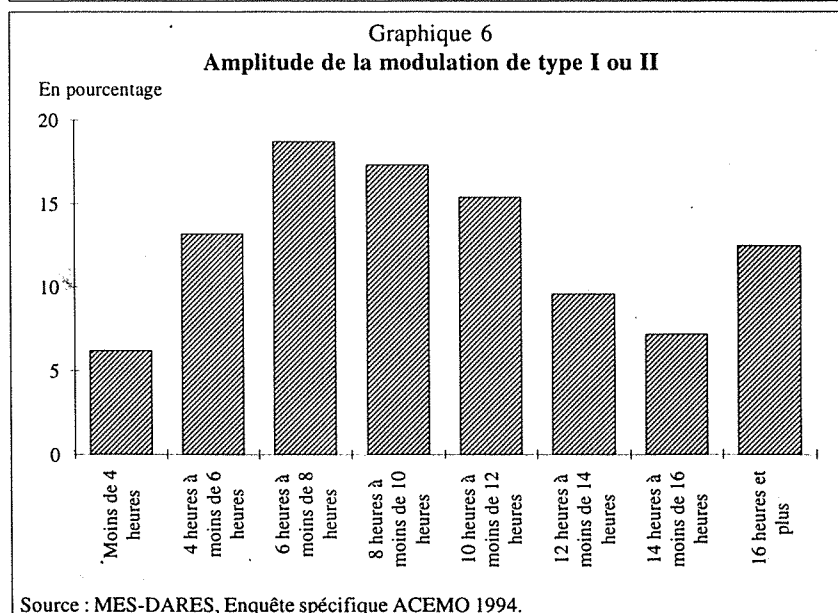
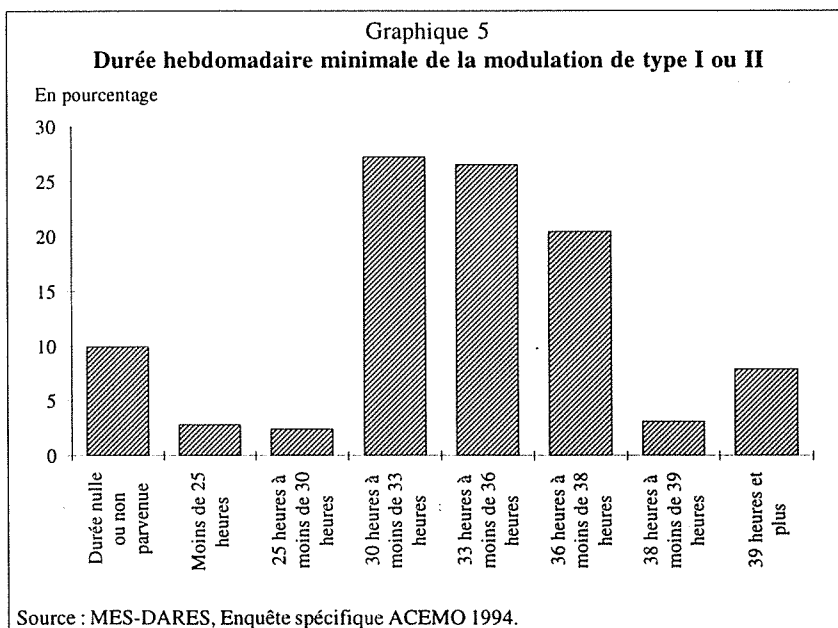
blissements qui ne font pas de période basse mais octroient des congés supplémentaires. Par rapport à 1990, on observe une concentration de l'amplitude dans les tranches 6 heures-12 heures. Dans les industries agricoles et alimentaires et l'industrie automobile elle demeure cependant plus importante.

L'annualisation, une forme spécifique de modulation qui se pratique un peu plus dans le secteur tertiaire

2,6 % de l'ensemble des établissements de l'enquête, employant 2,7 % des salariés permanents à temps complet, ont déclaré être concernés par un accord d'annualisation de branche ou d'entreprise en 1994. L'annualisation a pour contrepartie obligatoire une réduction de la durée du travail dont l'ampleur est à négocier par les partenaires. Mais 0,2 % seulement de l'ensemble des établissements ont déclaré avoir mis en oeuvre des horaires annualisés. Cet écart peut facilement s'expliquer par la date de l'enquête, qui a suivi de près la promulgation de la Loi Quinquennale (encadré 4). La mise en place de ce dispositif prend en effet du temps, et la plage d'observation a été trop brève.

Plus de 45 % des établissements qui ont annualisé la durée du travail de leurs salariés à temps complet ont négocié un horaire réduit compris entre 38 et 39 heures, 17 % entre 37 et 38 heures. Cette réduction est plus souvent exprimée en durée hebdomadaire qu'en durée annuelle. Les quelques établissements dont l'horaire réduit négocié est inférieur à 32 heures appartiennent aux industries agricoles et alimentaires et à l'industrie des équipements mécaniques.

L'ampleur de la réduction de l'horaire collectif est assez variable. 23 % des établissements ont opéré une réduction de l'horaire in-



férière à une heure en moyenne hebdomadaire, 14 % une réduction comprise entre 2 et 3 heures. La réduction de la durée du travail semble au total de faible ampleur, surtout dans l'industrie. La dispersion est plus grande dans le secteur tertiaire, mais dépasse rarement 3 heures en moyenne hebdomadaire.

Le tertiaire a un peu plus négocié l'annualisation que la modulation «classique». Mais sa mise en oeuvre a essentiellement concerné l'industrie, déjà familiarisée avec le processus de modulation. Des accords ont été signés dans l'industrie agricole et alimentaire, la construction navale, l'automobile et le textile, ainsi que dans le commerce de détail-réparations et la réparation automobile. Mais aucun n'a pour le moment été mis en oeuvre dans ces deux derniers secteurs. L'application de la loi Robien s'est accompagnée d'une diffusion des pratiques de l'annualisation à des unités du tertiaire (4).

Valérie LE CORRE
(DARES).

(4) - Le Corre V., Doisneau L., « La réduction de la durée du travail dans le cadre de la loi «De Robien». Bilan d'une année de conventions », *Premières Synthèses*, 98.01- N°03.1.

Encadré 4

LA MODULATION

La modulation permet de faire varier l'horaire collectif autour de la durée légale, sur tout ou partie de l'année, ce qui permet de ne pas payer d'heures supplémentaires en période haute, et d'éviter le recours au chômage partiel en période basse. Les entreprises disposent ainsi de plus de souplesse pour gérer à moindre coût les fluctuations d'activité. Il existe 3 types de modulation : la modulation de type I (1982), la modulation de type II (1987) et la modulation de type III, dite annualisation (1993).

Modulation de type I et II ou modulation «classique»

Les modulations de type I et II consistent à faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que cette durée ne dépasse pas, en moyenne, 39 heures par semaine travaillée. La modulation de type I permet de ne pas imputer les heures effectuées pendant l'année au-delà de 39 heures sur le contingent d'heures supplémentaires, mais elle ne dispense pas du paiement majoré de ces heures. La modulation de type II supprime totalement le surcoût des heures effectuées au-delà de la durée légale (ni imputation ni paiement majoré).

Il existe néanmoins des seuils maximum de durée de travail dans les modulations de type I et II : 44 heures ou 48 heures (par accord de branche étendu) au maximum de travail sur une semaine; 46 heures de travail hebdomadaire pendant 12 semaines consécutives au plus.

Modulation de type III, dite annualisation

L'annualisation a été mise en place dans le cadre de la Loi Quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993.

Elle consiste à faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année à condition que cette durée ne dépasse pas, en moyenne, par semaine travaillée, la durée prévue par la convention ou l'accord. Elle a comme contrepartie «obligatoire» une réduction de la durée du travail qui peut se traduire soit par une réduction de la durée hebdomadaire, soit par un allongement des congés.

La modulation de type III permet une souplesse encore plus grande que la modulation de type I et II, dans la mesure où les seules limites sont les durées maximales quotidiennes (10 heures par jour) et hebdomadaire (48 heures par semaine).

Encadré 5

L'ENQUÊTE

Ces résultats proviennent d'une enquête spécifique réalisée à la fin de l'année 1994 par voie postale dans le cadre des enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'oeuvre (ACEMO), effectuées auprès des établissements de plus de 10 salariés (63 500 établissements). 34 700 questionnaires ont pu être exploités. L'échantillon utilisé est représentatif de l'ensemble des activités économiques à l'exclusion principalement de l'agriculture, des administrations et des services publics.

Cette enquête, réalisée tous les quatre ans entre 1982 et 1994, abordait plusieurs thèmes: durée du travail du personnel permanent à temps complet ne travaillant pas en équipes successives, heures supplémentaires, fermeture des établissements, chômage partiel et temps réduit indemnisé de longue durée, modulation et annualisation du temps de travail, travail en équipe et enfin temps partiel. Les questions sur le temps réduit indemnisé de longue durée, l'annualisation du temps de travail et le temps partiel ont été introduites pour l'enquête de 1994.

PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES 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 Lepesant 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 SYNTHESSES : 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.