

# PREMIÈRES SYNTHÈSES

## LA RÉDUCTION DES CHARGES SOCIALES EN CAS D'EMBAUCHE A TEMPS PARTIEL : BILAN DE LA PREMIÈRE ANNÉE DE MISE EN OEUVRE

En 1993, 100 000 employeurs ont eu recours à la mesure d'abattement des cotisations sociales patronales de sécurité sociale en proposant à ce titre plus de 180 000 contrats à temps partiel, soit à de nouveaux salariés, soit à des salariés déjà en poste dans leur entreprise.

Cette mesure, qui a été suivie d'une série d'autres dispositifs visant à favoriser les processus de réduction et d'aménagement du temps de travail (temps réduit indemnisé de longue durée, annualisation du temps de travail, ou encore extension de l'allocation parentale d'éducation aux actifs à temps partiel), concerne en pratique essentiellement les femmes et les jeunes qui exercent leur activité dans les petites entreprises du secteur tertiaire.

Cependant, son utilisation est assez diversifiée d'un secteur économique à l'autre, et est d'autant plus intensive qu'elle peut être couplée avec d'autres mesures de politiques d'emploi : conventions de préretraite progressive pour les salariés âgés des secteurs industriels en déclin, ou contrats de formation en alternance pour les jeunes de moins de 25 ans employés dans le commerce ou les hôtels, cafés, restaurants.

180 000 contrats signés par  
100 000 entreprises en 1993

La réduction des cotisations sociales patronales en cas d'embauche à temps partiel a connu un vif succès dès sa mise en place en septembre 1992 (1) : en l'espace de quatre mois, plus de 40 000 contrats ont été signés cette année-là. Ce succès a encore été amplifié par l'augmentation de 30 à 50 % du taux d'exonération intervenue en janvier 1993. Et il semble que même le retour au taux de 30 % début 1994 n'ait pas ralenti le rythme de signatures de nouveaux contrats de ce type, sachant que, parallèlement, la plage horaire d'appréciation du temps partiel a été élargie (voir encadré).

(1) - Voir «L'abattement forfaitaire de 30 % des cotisations sociales patronales de sécurité sociale pour un emploi à temps partiel» - Bilan de la politique de l'emploi en 1992, Dossiers statistiques du travail et de l'emploi n° 96-97, septembre 1993 et «L'abattement forfaitaire de 50 % des cotisations sociales patronales de sécurité sociale pour un emploi à temps partiel» - Premières informations n° 387, décembre 1993.



Au total, ce sont donc plus de 180 000 contrats de travail à durée indéterminée avec abattement des charges sociales qui ont été conclus en 1993, et 85 000 autres l'ont encore été au cours des cinq premiers mois de 1994. En recoupant ces données avec celles de l'ACOSS (Agence centrale des organismes de sécurité sociale), qui a en charge le recouvrement des cotisations de sécurité sociale, on peut ainsi estimer à au moins 200 000 le nombre de salariés dont l'entreprise bénéficiait de la mesure fin 1993. En termes d'effectifs concernés, cette mesure s'est de ce fait hissée très rapidement aux tous premiers rangs des dispositifs de politique de l'emploi.

Cet effectif peut être rapproché de celui des salariés sous contrat à durée indéterminée du secteur privé ayant déclaré travailler de 19 à 30 heures par semaine aux enquêtes Emploi de l'INSEE de mars 1992 à mars 1994. De 770 000 il y a deux ans, ce nombre de salariés est passé à 822 000 l'année dernière, et à 936 000 actuellement (2), soit une progression supérieure à 20 % dans l'intervalle de temps considéré. Parallèlement, au delà de l'intervalle 19 - 30 heures, l'effectif total des salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée employés par le secteur privé a augmenté d'un peu moins de 20 % : il s'établissait à 1,551 million en mars dernier, contre 1,303 million deux ans auparavant.

Environ deux salariés à temps partiel sur cinq potentiellement concernés entrent donc effectivement dans le champ d'application des contrats avec abattement. La mesure a eu vraisemblablement pour rôle d'impulser significativement le développement du temps partiel au sein du secteur privé.

#### De fortes disparités entre secteurs...

Au total, environ 100 000 entreprises, ayant signé en moyenne 1,8 contrat, ont utilisé ce dispositif en 1993.

Cinq secteurs, qui appartiennent tous au tertiaire marchand, ont conclu près des deux tiers des contrats (tableau 1) : ce sont, dans l'ordre, les hôtels, cafés, restaurants (17,3 %), les services marchands aux particuliers (14,9 %) et aux

Tableau 1  
Répartition des contrats avec abattement par secteur d'activité économique  
et nombre de salariés de l'entreprise

En pourcentage

Secteur d'activité économique	Nombre de salariés de l'entreprise						Total	Répartition
	< 5	5-9	10-49	50-199	200-499	≥ 500		
Agriculture, sylviculture, pêche .....	63,1	17,9	13,6	3,4	2,0	-	100,0	1,1
Industries .....	27,3	17,7	19,7	11,3	10,1	13,9	100,0	15,6
dont :								
- Ind. agricoles et alimentaires .....	44,9	24,0	18,6	7,1	2,5	2,9	100,0	4,0
- Ind. des biens intermédiaires .....	13,3	13,0	24,1	16,9	16,8	15,9	100,0	2,8
- Ind. des biens d'équipement .....	12,8	9,4	13,8	12,1	10,9	41,0	100,0	4,3
- Ind. des biens de consom. ....	28,2	19,7	23,0	11,9	14,3	2,9	100,0	4,5
Bâtiment, génie civil et agricole ..	50,9	25,3	19,7	3,2	0,7	0,2	100,0	4,4
Commerces .....	40,2	22,1	23,7	9,6	3,4	1,0	100,0	24,1
dont :								
- Com. de gros alimentaires .....	33,4	27,4	26,9	8,2	2,2	1,9	100,0	1,2
- Com. de gros non-aliment. ....	36,5	24,1	28,6	6,3	4,2	0,3	100,0	4,5
- Com. de détail alimentaires .....	24,7	11,8	35,0	21,1	7,0	0,4	100,0	7,3
- Com. de détail non-aliment. ....	52,9	27,6	13,8	3,4	0,8	1,5	100,0	11,0
Transports, télécommunicat. ....	26,3	19,2	26,5	10,8	8,2	9,0	100,0	2,6
Services marchands .....	41,3	21,3	24,9	9,8	1,8	0,9	100,0	47,5
dont :								
- Rép., commerce automobile .....	57,3	26,0	15,1	1,6	-	-	100,0	2,1
- Hôtels, cafés, restaurants .....	38,3	21,7	28,6	10,8	0,3	0,3	100,0	17,3
- Serv. marchands aux entrep. ....	45,0	23,7	22,1	7,2	1,4	0,6	100,0	13,2
- Serv. marchands aux particul. ....	39,4	17,9	24,6	12,0	4,1	2,0	100,0	14,9
Location, crédit-bail immobilier, assurances et organismes financiers .....	25,0	10,1	17,2	23,7	7,9	16,1	100,0	0,8
Services non marchands .....	26,9	21,2	32,5	12,0	5,1	2,3	100,0	3,9
Total .....	38,2	20,7	23,7	9,9	3,9	3,6	100,0	100,0

Source : DARES

entreprises (13,2 %), suivis par les commerces de détail non alimentaires (11,0 %) et alimentaires (7,3 %). On sait que la pratique du temps partiel y est depuis longtemps répandue, alors que diverses raisons freinent son extension dans les secteurs industriels.

Etant donné cette prépondérance du secteur tertiaire parmi les recrutements à temps partiel et la petite taille des entreprises qui le composent, la part des entreprises de plus de 50 salariés dans les embauches est inférieure à 20 %, alors qu'elles emploient près de la moitié de l'ensemble des actifs. Quant aux grandes entreprises utilisatrices de la mesure, leurs comportements varient beaucoup en fonction de leur secteur d'activité (tableau 2).

En effet, si le nombre de salariés à temps partiel embauchés par les entreprises de plus de 50 salariés croît avec leur taille, passant de 4,8 pour l'ensemble de celles de 50 à 200 salariés à 17,1 pour celles de 500 ou plus, cette dispa-

rité est relativement faible dans les services marchands (de 5,8 à 11,6) alors qu'elle est extrêmement forte dans les industries des biens d'équipement (de 4,1 à 35,3) et les commerces de détail alimentaires (de 7,1 à 56,8).

#### ...révélatrices des différences de modes de gestion du personnel

Mais ce recours plus intensif aux contrats à temps partiel dans certains secteurs ne concerne pas les mêmes profils d'emploi et ne répond pas aux mêmes types de besoins (tableau 3).

(2) - Y compris les employés de maison salariés de particuliers employeurs, qui ne peuvent prétendre au bénéfice de l'abattement de charges sociales du fait que d'autres mesures leur sont destinées (aides directes ou abattements fiscaux). En revanche ces données ne portent pas sur les salariés des établissements publics non administratifs, qui, pour leur part, entrent dans le champ d'application de la loi.

Tableau 2  
Nombre moyen de contrats avec abattement par entreprise  
selon le secteur d'activité économique et le nombre de salariés

Secteur d'activité économique	Nombre de salariés de l'entreprise						Total
	< 5	5-9	10-49	50-199	200-499	>= 500	
Agriculture, sylviculture, pêche .....	1,2	1,4	1,6	5,5	3,2	-	1,3
Industries .....	1,2	1,6	1,8	3,6	8,4	23,2	2,1
dont :							
- Ind. agricoles et alimentaires .....	1,2	1,5	2,0	3,3	4,7	7,6	1,6
- Ind. des biens intermédiaires .....	1,2	1,9	1,7	3,4	7,1	12,9	2,2
- Ind. des biens d'équipement .....	1,2	1,3	1,8	4,1	7,4	35,3	3,2
- Ind. des biens de consommation .....	1,3	1,6	1,8	3,5	11,4	11,1	1,9
Bâtiment, génie civil et agricole .....	1,2	1,3	1,4	2,2	2,4	2,0	1,3
Commerces .....	1,3	1,7	2,8	5,9	9,0	11,4	1,8
dont :							
- Com. de gros alimentaires .....	1,2	1,6	1,7	2,5	3,2	19,2	1,6
- Com. de gros non-alimentaires .....	1,3	1,6	2,5	2,3	6,5	3,2	1,7
- Com. de détail alimentaires .....	1,3	2,0	3,4	7,1	15,1	56,8	2,4
- Com. de détail non-alimentaires .....	1,3	1,7	2,5	9,7	2,3	6,8	1,6
Transports, télécommunications .....	1,3	1,6	1,9	3,2	17,8	15,8	2,0
Services marchands .....	1,3	1,7	3,3	5,8	7,7	11,6	1,8
dont :							
- Réparation, commerce automobile .....	1,1	1,3	1,4	1,6	-	-	1,2
- Hôtels, cafés, restaurants .....	1,4	2,0	5,5	14,8	5,7	12,0	2,2
- Serv. marchands aux entreprises .....	1,3	1,6	2,4	4,4	8,3	12,6	1,6
- Serv. marchands aux particuliers .....	1,3	1,7	3,0	4,2	7,7	11,0	1,9
Location, crédit-bail immobilier assurances et organismes financiers .....	1,3	1,8	3,3	6,4	7,4	4,3	2,6
Services non marchands .....	1,3	1,6	2,0	3,0	4,4	12,4	1,8
Total .....	1,3	1,7	2,6	4,8	8,1	17,1	1,8

Source : DARES

Tableau 3  
Répartition des contrats selon le secteur d'activité et la situation avant l'embauche

Situation avant l'embauche	Secteur d'activité					
	Agri- culture	Indus- trie	BTP	Tert. march.	Tert. non march.	Ensem- ble
CDI temps plein même employeur .....	11,0	42,4	12,0	11,4	15,1	15,8
CDI temps plein autre employeur .....	5,5	4,0	6,0	5,9	4,4	5,7
CDD temps plein .....	8,8	5,4	5,8	7,1	7,1	6,7
CDD ou CDI temps partiel .....	19,6	10,6	12,8	19,2	32,8	18,1
Demandeur d'emploi inscrit .....	29,4	22,5	34,4	31,8	20,1	30,2
Autres cas (fin de scolarité, de service national, reprise d'activité,...) .....	25,7	15,1	29,0	24,6	20,5	23,5
Ensemble .....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : DARES

Ainsi, la proportion d'anciens demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE, qui s'établit globalement à 30 %, dépasse à peine 20 % dans l'industrie. En revanche, les transformations d'emplois à temps plein en emplois à temps partiel chez le même employeur représentent plus de 40 % des contrats signés dans ce dernier secteur, contre moins de 16 % au total. Les secteurs tertiaires marchands, qui sont les plus forts utilisateurs de la mesure, recrutent, quant à eux, majori-

tairement des personnes sans activité rémunérée antérieure : chômeurs (près d'un tiers) ou inactifs (25 %).

Les disparités entre secteurs recouvrent les différences de modes de gestion du personnel, eux-mêmes fortement dépendants de l'environnement économique.

Ainsi la forte baisse de l'investissement productif enregistrée en 1993 a surtout fait sentir ses effets dans le

secteur des biens d'équipement qui a largement fait appel aux conventions de préretraite progressive pour ajuster le niveau de son emploi à la demande qui lui était adressée. Or, ces conventions prévoient pour les salariés de plus de 55 ans concernés une diminution de moitié de leur temps de travail qui les rend éligibles à l'abattement en faveur des emplois à temps partiel. Le nombre d'allocataires régis par ces conventions est passé de 13 000 à 17 000 entre décembre 1992 et décembre 1993.

Les secteurs tertiaires, de leur côté, proposent traditionnellement un grand nombre d'emplois à temps partiel à des jeunes femmes, que ce soit dans les commerces (caissières) ou dans les hôtels, cafés, restaurants (personnels de service). Or, dans un contexte général de décroissance du nombre de nouveaux contrats d'adaptation (- 16,5 % l'année passée), ce dernier secteur a été le seul à en conclure plus en 1993 qu'en 1992 (+ 10 %), très fréquemment sur des postes à temps partiel. La mesure de réduction des charges sociales a donc, dans ce cas, été combinée avec une mesure d'aide à l'embauche des jeunes.

### Des transformations d'emploi pour les salariés âgés et des embauches pour les plus jeunes

Les salariés âgés de 50 ans ou plus ouvrant droit à l'abattement ont donc, pour près de 60 % d'entre eux, connu une transformation d'emploi au sein de la même entreprise (tableau 4). A l'opposé, les plus jeunes, dans leur grande majorité, soit sont d'anciens chômeurs, soit entrent dans la vie active. Parallèlement, les hommes, qui ne constituent globalement qu'un peu moins du tiers de l'ensemble des salariés considérés, sont plus nombreux que les femmes au-delà de 50 ans. La part de ces dernières dépasse 70 % entre 30 et 50 ans, ce qui correspond logiquement à la période de leur vie active où elles manifestent souvent leur préférence, de façon plus ou moins contrainte, pour ce type d'horaire qui leur permet de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.

Par ailleurs, on observe que les emplois à temps partiel de cadres et, sur-

tout, de techniciens, d'agents de maîtrise et d'ouvriers qualifiés, métiers plutôt masculins, ont des durées qui sont le plus fréquemment soit de 19 heures, soit de 30 heures (tableau 5).

Inversement, les postes d'employés, qui sont occupés par des femmes dans leur immense majorité, ont dans près de 60 % des cas des durées de travail de 20 à 29 heures. Compte tenu de ces différences, la rémunération mensuelle moyenne des personnes dont l'horaire de travail contractuel n'est que de 19 heures (3) apparaît paradoxalement supérieure à celle des salariés qui travaillent de 20 à 24 heures. En particulier, elle dépasse de près de 15 % le salaire de ceux dont la durée de travail est de 20 heures : 4 230 Francs pour les premiers contre 3 720 Francs pour les seconds.

Au total, les salariés sous contrat de travail à temps partiel avec abattement des charges sociales patronales exercent leur activité pendant 24 heures par semaine en moyenne, pour un salaire mensuel de près de 4 800 Francs. En d'autres termes, leur horaire de travail représente légèrement plus de 60 % de l'horaire hebdomadaire légal et leur rémunération 43 % du gain mensuel brut moyen des salariés en octobre 1993 (4), ou 55 % de celui des employées, catégorie avec laquelle la comparaison est la plus pertinente, compte tenu de la structure par sexe et emploi occupé des salariés à temps partiel.

Antoine CHASTAND.

(3) - Rémunération non pondérée par la durée effective de travail.

(4) - Voir «Les gains des salariés en octobre 1993» - Premières Informations n° 408, mai 1994.

Tableau 4  
Répartition des contrats selon l'âge des salariés et leur situation avant l'embauche

Situation avant l'embauche	Age des salariés					Ensemble
	Moins de 25 ans	25-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 ans et plus	
CDI temps plein même employeur .....	3,7	13,1	17,6	18,2	59,3	15,8
CDI temps plein autre employeur .....	3,6	7,5	7,0	6,1	3,8	5,7
CDD temps plein .....	9,8	8,1	5,1	4,5	1,7	6,7
CDD ou CDI temps partiel .....	18,0	18,6	19,1	19,9	10,3	18,1
Demandeur d'emploi inscrit .....	35,0	33,4	29,7	27,9	8,2	30,2
Autres cas (fin de scolarité, de service national, reprise d'activité,...) .....	29,9	19,3	21,5	23,4	16,7	23,5
<b>Ensemble</b> .....	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<i>Proportion d'hommes</i> .....	<i>32,8</i>	<i>31,0</i>	<i>27,7</i>	<i>28,7</i>	<i>53,8</i>	<i>32,1</i>

Source : DARES

Tableau 5  
Répartition des contrats selon l'emploi occupé et l'horaire de travail

Emploi occupé	Horaire de travail					Ensemble
	19 h	20 h	21-24 h	25-29 h	30 h	
Cadre, ingénieur .....	17,6	19,0	11,1	15,0	37,4	100,0
Profession intermédiaire .....	20,2	22,4	13,8	17,0	26,5	100,0
Technicien, agent de maîtrise .....	28,2	17,0	8,6	11,7	34,6	100,0
Employé .....	15,1	27,2	14,5	16,2	27,0	100,0
Ouvrier qualifié .....	22,1	17,9	11,9	13,8	34,4	100,0
Ouvrier non qualifié .....	20,7	23,7	14,3	15,2	26,1	100,0
Ouvrier agricole .....	13,9	25,6	18,5	14,9	27,0	100,0
<b>Ensemble</b> .....	<b>17,7</b>	<b>24,4</b>	<b>13,7</b>	<b>15,5</b>	<b>28,7</b>	<b>100,0</b>
<i>Salaire mensuel moyen (en Francs)</i> .....	<i>4 230</i>	<i>3 720</i>	<i>4 200</i>	<i>5 050</i>	<i>6 200</i>	<i>4 790</i>

Source : DARES

### Le dispositif réglementaire

#### 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 droit à abattement est accordé pour toute la durée du contrat, mais est suspendu en cas de retour temporaire au temps plein.

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 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.

La durée des abattements consentis entre le 1er septembre et le 31 décembre 1992 est étendue à la durée du contrat en cas de respect des nouvelles clauses introduites (maintien du volume d'heures ouvrées et embauche dans un délai de plus de trois mois pour un ancien employé). Elle reste égale à trois ans dans le cas contraire.

#### B. Les dispositions applicables en 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 de travail qui permet l'obtention de l'abattement : entre 16 et 32 heures hebdomadaires. Par ailleurs, cette durée sera 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 mêmes sont élargies les exceptions liées 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.