

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES ACCORDS D'ENTREPRISE SUR LE TEMPS PARTIEL DE 1992 A 1995 : TROIS LOGIQUES D'UTILISATION

L'évolution de la législation a, depuis 1992, favorisé le développement du temps partiel qui s'est, dans certains cas, inscrit dans le cadre d'accords de branche ou d'entreprise. A l'objectif initial de développer le «temps choisi», s'est ajoutée la préoccupation de rendre plus souple l'organisation du temps de travail dans l'entreprise et de favoriser l'emploi.

Ces accords, dans lesquels le temps partiel est souvent présenté comme une forme de travail de «droit commun», touchent surtout de grandes entreprises. Les règles qu'ils contiennent présentent une sorte de structure standard permettant une grande variété d'utilisation.

Le temps partiel peut être utilisé aujourd'hui dans des contextes et selon des formes très différentes. Mode individuel d'aménagement du temps de travail, il est mis en place contractuellement (encadré 3). Mais son développement récent a donné lieu à une série d'accords de branche (1), et d'entreprise, dont le nombre a dépassé le millier entre 1992 et 1995. Deux nouveaux objectifs s'ajoutent aujourd'hui à l'objectif traditionnel de développement du «temps choisi», celui d'accroître la flexibilité de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise et celui de favoriser l'emploi. Ces trois logiques apparaissent, à divers degrés, dans les accords d'entreprise signés depuis trois ans et analysés dans cette étude (encadré 1). Certaines clauses figurant tantôt séparément, tantôt conjointement dans

(1) - Il existe 35 accords de branche, dont 11 sur le travail intermittent. 9 seulement ont été conclus en 1994 et 1995.



les accords, permettent ainsi d'identifier la logique principalement à l'oeuvre. Cependant, les trois logiques se superposent souvent : les mêmes accords peuvent relever simultanément de deux, voire de trois objectifs.

Une logique individuelle, surtout tournée vers les salariés

Un tiers des accords analysés relève d'une logique individuelle. Ils inscrivent clairement dans leur préambule l'objectif de «concilier vie professionnelle et vie privée» et assortissent cette intention de clauses précises, organisant le temps partiel comme une forme d'aménagement individuel à la demande du salarié. Leurs clauses privilégient la réduction horaire journalière ou hebdomadaire. Ce type d'accord a surtout prédominé en 1992-1993, et antérieurement. Les accords conclus dans le secteur de la banque et des assurances sont les plus représentatifs de cette catégorie. Certains d'entre eux prévoient des incitations financières pour les salariés qui passent à temps partiel.

Ainsi un accord conclu dans une banque, en janvier 1995, propose aux salariés de passer à temps partiel partagé, dans le cadre d'un binôme, pour une durée minimale de cinq ans, avec un complément de rémunération. A l'issue de cette période, les salariés peuvent choisir entre maintien à temps partiel et retour à temps plein.

une logique de flexibilité, surtout tournée vers l'entreprise

Un peu plus d'un accord sur dix est l'expression d'une logique à dominante organisationnelle. Conclut pour assurer la flexibilité du temps de travail dans l'entreprise, ces accords font du temps partiel l'un des éléments de l'organisation collective du travail, mis en oeuvre à l'initiative de l'employeur. Leurs clauses privilégient l'alternance entre périodes travaillées et non tra-

Encadré 1

UNE ANALYSE DE 265 ACCORDS D'ENTREPRISE SUR LE TEMPS PARTIEL

La négociation collective sur le temps partiel a pris son essor en 1993 et en 1994, accompagnant l'accélération du développement de cette forme de travail depuis 1992. Ainsi, plus de mille accords d'entreprise négociés entre 1992 et 1995 font référence au temps partiel. Sur ce millier d'accords, 265, transmis à l'administration centrale du ministère du travail, ont été dépouillés et analysés à partir d'une grille élaborée spécifiquement. Certains n'ont pas été transmis à l'administration centrale, d'autres se sont limités à mentionner le temps partiel, sans que l'on puisse déterminer la part relative de chacune de ces catégories. L'étude présentée ici retrace le résultat de cette analyse.

La négociation d'entreprise sur le temps partiel : plutôt dans les grandes entreprises

Sept entreprises sur dix qui négocient sur le temps partiel ont plus de 200 salariés. Cela tient notamment à la faiblesse, ou à l'inexistence de la représentation syndicale dans les petites entreprises. Les secteurs d'activité des entreprises où ont été conclus ces accords ne sont pas les plus utilisateurs de temps partiel. Des secteurs comme la distribution, les services aux particuliers, les hôtels-café-restaurants, qui emploient plus de 20 % de salariés à temps partiel, sont peu représentés. Au total, moins de trois accords sur cinq ont été conclus dans le tertiaire. Cela tient aussi à l'existence d'accords dans les branches correspondantes, permettant aux entreprises de mettre en place le temps partiel sans créer d'autres règles collectives. Près d'un accord sur quatre a été conclu dans l'industrie.

Les négociations sur le temps partiel ont plusieurs caractéristiques communes aux autres négociations sur le temps de travail : accords à durée déterminée, d'un à deux ans, renouvelables; procédures d'évaluation ou de suivi (dans quatre accords sur dix). Comme lors de la négociation sur le temps de travail, les syndicats autres que la CGT signent entre huit et neuf fois sur dix. En revanche, la CGT signe trois accords sur cinq négociés en sa présence, contre quatre sur cinq sur le temps de travail. En outre, la négociation sur le temps partiel se déroule deux fois plus souvent au niveau de l'entreprise que les autres négociations qui sont davantage menées au niveau de l'établissement (1).

Sept accords sur dix sont des accords spécifiques sur le temps partiel. Les autres sont des accords plus généraux. Ils portent sur l'aménagement du temps de travail, dont le temps partiel représente l'un des thèmes possibles, voire sur la réduction du temps de travail. Certains concernent également les salaires, la formation ou la mobilité. La spécificité de la négociation sur le temps partiel peut se justifier par sa particularité. Elle peut aussi résulter du choix d'une méthode segmentée de négociation sur les différents aspects du temps de travail. Une majorité des accords fait, en effet, référence à l'existence d'autres accords d'entreprise.

(1) - Parmi les accords d'établissement, plusieurs sont des avenants à l'accord EDF sur le développement de l'emploi du 19 novembre 1993.

vaillées, font référence aux heures complémentaires, ou organisent le temps partiel annualisé. Après 1994, les accords faisant du temps partiel un élément de l'organisation collective du temps dans l'entreprise prennent le pas sur ceux le limitant à une forme d'aménagement individuel.

D'autres accords, moins complets, visent à rendre plus souples les modalités de recours au temps partiel. C'est le cas de la plupart des accords qui organisent le temps partiel annualisé (encadré 2). Une majorité ne prévoit pas la répartition des heures travaillées et non travaillées et ne précise pas non plus

le cadre de cette répartition (période infra-annuelle ou annuelle). En revanche, la moitié fixe un délai de prévenance, presque toujours inférieur au délai légal. Peu d'accords prévoient la possibilité pour les salariés de refuser la répartition des heures proposée.

Se rattachent aussi à une logique d'accroissement de la flexibilité, les accords qui permettent aux entreprises concernées d'augmenter le volume des heures complémentaires jusqu'au tiers (de la durée du temps partiel), lorsque l'accord de branche ne le prévoit pas. 15 % de l'ensemble des accords se concentrent sur ce type de dispositions, sans clauses particulières sur l'égalité de traitement, ni sur les modali-

tés de réduction d'horaire. Surtout négociés dans les petites entreprises, ils datent essentiellement de 1994 et 1995, faisant suite à la loi quinquennale. Le secteur de la restauration rapide, où le recours au temps partiel est important, a par exemple, négocié ce type d'accord.

Ainsi, un accord conclu le 28/1/95 dans une entreprise de restauration rapide se limite à déterminer le régime juridique des heures complémentaires. Il vise, en application de la loi quinquennale, à porter le volume des heures complémentaires au tiers de la durée du travail contractuellement stipulée.

Le recours aux heures complémentaires est très largement mentionné dans les accords relatifs au temps partiel : au total, un peu plus de la moitié l'évoque. Leurs clauses prévoient une fois sur deux le passage des heures complémentaires au tiers de la durée prévue dans le contrat (encadré 3), mais ils mentionnent plus rarement les délais de prévenance ou la possibilité pour les salariés de refuser d'effectuer des heures complémentaires.

Une logique de préservation ou de création d'emplois

Isoler les accords relevant d'une logique dominante de création ou de préservation de l'emploi est difficile. Si l'on se réfère au préambule des accords, plus d'un accord sur quatre vise à créer ou à sauvegarder des emplois, mais ces objectifs sont rarement affichés seuls. On peut aussi considérer comme relevant principalement d'une logique emploi les accords (environ un sur cinq) qui prévoient de compenser le passage à temps partiel par des embauches, mais tous n'affichent pas un objectif emploi dans leur préambule. L'attrait des aides ne serait pas le déterminant essentiel : seul un accord sur quatre prévoyant de compenser le temps partiel par des embauches se réfère à une aide (2).

Ceci ne signifie pas que les entreprises n'aient pas recours à l'une ou plusieurs de ces aides, mais simplement qu'elles n'ont pas estimé nécessaire d'en faire état dans l'accord.

Les accords EDF font du temps partiel l'un des éléments de leur politique d'emploi, au même titre que la formation et la mobilité. Les passages à temps partiel et en préretraite progressive permettent de mutualiser le temps dégagé afin de créer des emplois.

Des accords présentant une structure standard

Malgré le contenu hétérogène des accords sur le temps partiel, lié à la pluralité de leurs objectifs, ceux-ci prennent soin de se référer aux dispositions légales. La quasi totalité des accords fait en effet référence à l'une ou l'autre des dispositions sur le temps partiel : l'article L.212.4.2 relatif à la définition du temps partiel et aux droits des salariés et l'article L.212.4.3 relatif à l'organisation du temps partiel et aux heures complémentaires sont chacun cités dans huit accords sur dix. En revanche, à peine plus d'un accord sur deux mentionne l'article L.212.4.5 relatif aux droits des salariés à passer à temps partiel.

Mais certaines clauses, plus fréquemment évoquées dans les accords, dessinent une sorte de «structure standard». Il s'agit de définir un cadre d'ensemble du temps partiel dans l'entreprise, souvent proche de la loi, afin de l'adapter à diverses situations, en laissant au contrat individuel le soin d'apporter les précisions nécessaires. Parmi ces clauses, figurent l'ouverture du temps partiel à tout le personnel, ou à certains salariés seulement, la définition des droits des salariés à

(2) - Essentiellement passage à mi-temps dans le cadre d'une convention FNE et préretraite ASFNE, rarement abatement de charges sociales pour créations d'emploi à temps partiel.

Encadré 2

LE TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ

Le temps partiel annualisé (TPA) n'est expressément organisé que dans un accord sur huit. Il a essentiellement été conclu en 1994 et 1995 à la suite de la loi quinquennale. Les accords négociés antérieurement correspondent en fait au travail intermittent, forme précédant le TPA. Ce faible nombre d'accords traduit l'hésitation des négociateurs à utiliser explicitement ce mode de travail devenu une modalité de «droit commun» du temps partiel depuis la loi quinquennale. En revanche, un tiers des accords mentionnent l'année comme cadre de répartition du temps de travail. Certains ne s'y réfèrent que comme une possibilité de répartition de l'horaire, d'autres le mettent en oeuvre sans faire explicitement référence au temps partiel annualisé.

Les 6 % d'accords qui organisent le «temps partiel scolaire», en permettant aux parents de prendre en congés toutes les vacances scolaires sont une forme de temps partiel annualisé. En effet, ils alternent périodes travaillées et non travaillées, mais à la demande du salarié, et se rattachent donc à la logique «individuelle».

temps partiel, ainsi que des règles sur la durée du temps partiel et sur la répartition des horaires.

Une forme de travail de «droit commun», ouverte à l'ensemble du personnel ou à des situations particulières

Plus de huit accords sur dix organisent le temps partiel sous sa forme de travail de droit commun, c'est-à-dire telle qu'elle résulte des dispositions légales et applicables dans diverses situations.

Parallèlement près des deux tiers des accords ouvrent explicitement l'accès du temps partiel à tout le personnel. En revanche, près d'un tiers des accords, soit pour préciser le champ du temps partiel de droit commun, soit pour spécifier des modalités particulières d'utilisation du temps partiel, vise des situations spécifiques : temps partiel scolaire, congé parental, préretraite, mi-temps thérapeutique. Ces accords concernent, de fait, des populations particulières, essentiellement féminines, bien qu'ils ne le mentionnent pas explicitement, pour ne pas contredire le principe de non discrimination. Les jeunes ne sont pas cités non plus, alors qu'ils bénéficient majoritairement des aides au temps partiel. Les salariés âgés sont en revanche mentionnés lorsqu'il s'agit d'organiser des préretraites. On constate une diminution du nombre d'accords qui traitent de situations particulières entre 1992 et 1995. Cela peut traduire la volonté de ne pas identifier les utilisateurs potentiels, mais aussi un élargissement du recours au temps partiel, défini de façon souple, pour englober les différentes situations possibles.

Les droits des salariés

Près de trois accords sur quatre fondent l'accès au temps partiel sur la demande du salarié, avec ou sans référence à celle de l'employeur, réaffirmant ainsi le principe du vo-

Encadré 3

L'ÉVOLUTION DE LA LÉGISLATION SUR LE TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est un mode d'aménagement individuel du temps de travail qui résulte du contrat de travail, ce qui l'oppose à l'horaire collectif. L'évolution de la législation s'est faite sur trois axes : les droits individuels des salariés, l'organisation du temps partiel dans l'entreprise et l'emploi.

L'ordonnance du 26 mars 1982, modifiant la loi du 28 janvier 1981, vise à garantir les droits des salariés à temps partiel en affirmant les principes du volontariat et d'égalité de traitement. Elle donne une définition stricte du temps partiel en le limitant aux horaires inférieurs d'au moins 1/5ème à la durée légale ou conventionnelle du travail, soit 32 heures maximum. Les heures complémentaires sont limitées au tiers de la durée contractuelle hebdomadaire ou mensuelle. Enfin un bilan annuel du temps partiel doit être présenté au comité d'entreprise.

L'ordonnance du 11 août 1986 instaure le travail intermittent, forme dérogatoire de travail soumise à la conclusion d'un accord d'entreprise. Elle assouplit également les conditions d'utilisation du temps partiel en supprimant l'intégration automatique des heures complémentaires dans le contrat de travail et instaure une proratisation intégrale des salariés à temps partiel pour le calcul des seuils d'effectifs.

La loi du 3 janvier 1991 affirme le droit des salariés à temps partiel et confie aux accords de branche étendus le soin de définir les conditions d'accès au temps partiel à la demande du salarié (art. L.212.4.5) (1) et ses conditions de mise en oeuvre (art. L.212.4.3) (2).

La loi du 31 décembre 1992 limite le volume d'heures complémentaires autorisé au 1/10ème de la durée contractuelle tout en laissant aux branches la possibilité de le négocier au tiers par accord étendu. Le législateur permet l'utilisation du temps partiel dans un certain nombre de situations individuelles (congé parental, mi-temps thérapeutique, préretraite progressive).

La loi du 31/12/92 crée un abattement de charges patronales (L.322.12) pour la création ou la transformation d'emplois à temps partiel entre 19 et 30 heures.

La loi quinquennale sur l'emploi du 20 décembre 1993 modifie et assouplit l'abattement de charges, pour l'embauche à temps partiel, et pour les conventions de passage à temps partiel et de préretraite progressive du Fonds national de l'emploi (L.322.4 3° et 5°), afin de favoriser la création et le maintien de l'emploi (seuil de 16 à 32 H, octroi de l'aide si le passage à temps partiel permet d'éviter des licenciements). Ces aides ne sont pas subordonnées à la conclusion d'un accord collectif.

Enfin, la loi quinquennale assouplit le régime des heures complémentaires, permettant de négocier par accord d'entreprise le passage du dixième au tiers du volume des heures complémentaires et la réduction du délai de prévenance de 7 à 3 jours. L'extension de l'accord de branche n'est plus subordonnée à l'existence d'une clause sur le passage à temps partiel à la demande du salarié. La loi quinquennale supprime également le travail intermittent (nécessitant un accord de branche étendu), lui substituant le temps partiel annualisé, soumis désormais au droit commun du temps partiel. Lorsque la répartition des périodes de travail ne peut être faite avec précision, le délai de prévenance peut être réduit par accord de branche ou d'entreprise.

(1) - *Priorité d'accès, modalité de la demande du salarié, conditions de refus de l'employeur, procédure de conciliation.*

(2) - *Principe d'égalité de traitement, nombre d'interruptions journalières, période minimale de travail (art. L.212.4.3.al.3).*

lontariat. Cependant un accord sur cinq laisse l'initiative à l'employeur seul. Enfin, plus d'un accord sur deux prévoit que les salariés à temps partiel ont le droit de revenir à temps complet.

Le principe d'égalité de traitement, garantie essentielle à la mise en oeuvre du droit à temps partiel mais très peu traité dans les accords de branche, figure dans trois accords d'entreprise sur cinq. Egalité des salaires, des garanties d'ancienneté et de carrière, des droits en matière de formation ou de retraite, des modalités de congés payés en sont les principales modalités. Ces clauses sont souvent mentionnées ensemble dans les accords.

Des règles souples sur la durée du temps partiel et la répartition des horaires

La durée et la répartition des horaires à temps partiel sont généralement traitées sous forme de règles cadres qui utilisent les différentes possibilités légales. La durée du temps partiel est abordée dans trois accords sur quatre, le plus souvent pour fixer des seuils de durée maximale ou minimale. Très peu d'accords fixent la durée du temps partiel au maximum légal (4/5ème de la durée légale ou conventionnelle), près des deux tiers prévoient des durées inférieures, permettant une grande variété de solutions (mi-temps ou autre). Près de sept accords sur dix fixent un seuil minimal de 16 heures. C'est le seuil retenu pour assurer la protection sociale des salariés et pour pouvoir bénéficier des abattements de charge sociales.

Les accords traduisent une volonté d'utiliser largement les possibilités qu'offre le temps partiel en matière d'organisation des horaires. Plus de quatre accords sur cinq traitent du cadre de la répartition des horaires, hebdomadaire, mensuel ou

annuel. Qu'il apparaisse seul ou combiné à l'organisation mensuelle ou annuelle, le cadre hebdomadaire reste le plus fréquent. Néanmoins, entre 1992 et 1994, la part des accords faisant référence au cadre annuel augmente par rapport à ceux qui mentionnent le cadre hebdomadaire.

Fixer globalement le cadre temporel d'organisation du temps n'empêche pas, dans un accord sur deux, de décliner différentes modalités possibles de répartition du temps partiel. Sont mentionnées ensemble ou séparément : l'alternance de périodes travaillées ou non travaillées, la réduction hebdomadaire sous forme de journées ou de demi-journées de repos, la réduction horaire journalière et le travail en binôme.

Les accords standards types sont surtout le fait des grandes entreprises

Plus d'un tiers des accords combinent l'ouverture du temps partiel à tout le personnel, la référence au temps partiel de droit commun et rappellent les règles relatives à la durée du temps partiel, à son mode de répartition, à son accès et au principe d'égalité de traitement. Ils dessinent ainsi une «structure standard type» des accords à temps partiel, en en faisant une forme de travail parmi d'autres, dont les principales règles sont ainsi rappelées. Ce type d'accords a surtout été conclu dans les entreprises de plus de 200 salariés.

Parmi ces accords, certains sont plus complets. Ils affichent dans leur préambule les objectifs poursuivis, prévoient plusieurs types de temps partiel, précisent les modalités de la réduction d'horaire et les conditions dans lesquels l'employeur peut répondre à la demande des salariés de passer à temps partiel. Près de la moitié d'entre eux

ont été conclus en 1995. Ces accords complets sont souvent des accords généraux. Ils peuvent, soit détailler différentes formes du temps partiel et en préciser les modes d'organisation, soit intégrer le temps partiel dans une négociation d'ensemble sur le temps de travail. Le temps partiel apparaît alors plus comme un élément d'une politique d'emploi plus générale, prévoyant des embauches deux fois plus souvent que les accords limités au seul temps partiel.

Un accord négocié dans l'industrie intègre le temps partiel (y compris le temps partiel annualisé) dans une négociation générale sur le temps de travail. Il vise à la fois à réduire le temps de travail (36H40) et à proposer diverses formes de temps de travail afin de concilier les aspirations des salariés et les nécessités de l'organisation de l'entreprise. Le temps partiel y est traité, comme les autres formes de travail, de façon précise (répartition, délai de prévenance, lissage de la rémunération, calcul des congés, etc...).

Un accord du secteur bancaire, négocié en 1995, propose aux salariés de l'entreprise une palette de différents types de temps partiel : temps partiel général, temps partiel scolaire, «temps partiel collectif annualisé». Sont également négociés l'aménagement des fins de carrière par le biais des préretraites progressives ou totales, le TRILD et la modulation. Le texte décline les modalités inhérentes à chaque dispositif (détermination des bénéficiaires, des conditions d'accès, de l'évolution des rémunérations...), en les assortissant d'incitations financées pour partie par l'entreprise, pour partie par l'État dans le cadre de conventions FNE.

*E. CAHUZAC, M.-L. MORIN,
S. SUBLET (LIRHE),*

C. BLOCH-LONDON (DARES).