

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

