

Première Synthèses

Informations

DURÉE ANNUELLE DU TRAVAIL ET OUTILS DE FLEXIBILITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL EN 2001

Au cours de l'année 2001, la baisse moyenne de la durée annuelle du travail a été de moindre ampleur qu'en 2000 car la plupart des grandes entreprises étaient déjà passées à 35 heures, tandis que les petites n'ont été concernées par la nouvelle durée légale qu'à partir du 1^{er} janvier 2002. Fin 2001, la durée annuelle moyenne du travail des salariés à temps complet s'établissait ainsi à 1 626 heures, contre 1 651 heures un an auparavant. Elle était de 1 728 heures dans les entreprises n'ayant pas réduit la durée du travail, contre 1 596 heures dans les autres. Lorsque, après la RTT, le décompte du temps de travail se fait en jours, la durée annuelle atteint 214 jours et cette modalité concerne alors 80 % des cadres.

L'usage du temps partiel, de la modulation et des heures supplémentaires comme outils de gestion des variations de l'activité révèle cinq types de pratiques dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Une baisse de la durée annuelle de moindre ampleur

Selon l'enquête Acemo (1), la durée annuelle collective du travail des salariés à temps complet s'établissait à 1 626 heures en moyenne, fin 2001, dans les entreprises de 10 salariés ou plus. Elle était de 1 728 heures dans celles n'ayant pas réduit la durée du travail, contre 1 596 dans les autres.

La baisse de la durée du travail avait été plus substantielle au cours de l'année précédente (passant de 1 722 heures, fin 1999, à 1 651 heures, fin 2000, soit 71 heures de moins, contre 25 heures de moins en 2001). L'année 2000 avait en effet été marquée par le passage à 35 heures d'un nombre important de salariés, les entreprises de plus de 20 salariés étant soumises à partir du 1^{er} janvier à la nouvelle durée légale. Au cours de

(1) - Menée depuis 1998, l'enquête annuelle sur l'Activité et les Conditions d'Emploi de la Main-d'Oeuvre (ACEMO) de la Dares fournit, pour les entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels non agricoles, leurs durées annuelles collectives du travail, ainsi que des informations sur les salaires et l'emploi.

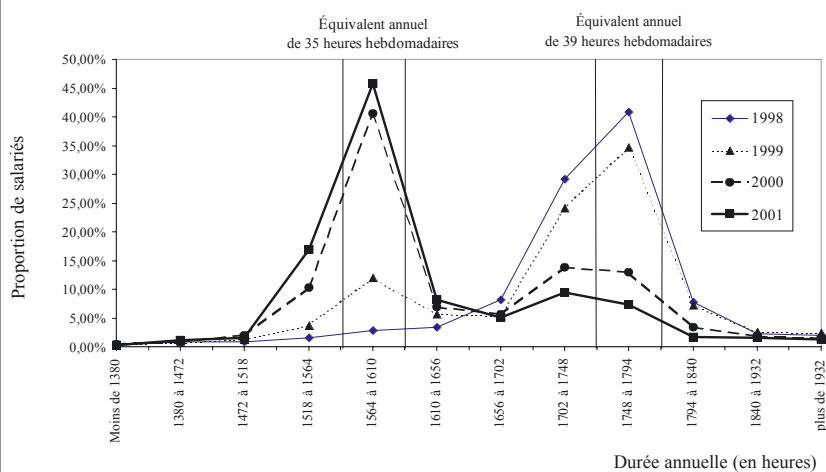
l'année 2001, la part des salariés passant à 35 heures a été moindre, les entreprises de 20 salariés ou moins n'étant concernées qu'à partir du 1^{er} janvier 2002 (graphique 1).

Au total, fin 2001, 63 % des salariés avaient connu une réduction du temps de travail et travaillaient dans une entreprise dont la durée collective moyenne était inférieure à 1 620 heures par an (2). Néanmoins, puisque l'on se situait alors à la veille de l'abaissement de la durée légale pour les entreprises de 20 salariés ou moins, ils n'étaient qu'un sur cinq dans ce cas dans les entreprises de 10 à 19 salariés, contre trois sur quatre dans celles de plus de 500 salariés (tableau 1). C'est dans l'industrie que la diffusion des 35 heures était la plus forte, suivie du tertiaire, et de la construction où moins d'un salarié sur deux était concerné.

À la même date, 78 % des salariés travaillaient dans des entreprises déclarant avoir réduit la durée du travail, mais cette réduction ne concernait pas nécessairement l'ensemble de leur personnel ou n'avait pas encore abouti à 35 heures. Cette situation pouvait se rencontrer dans des entreprises de 20 salariés ou moins ayant choisi la possibilité offerte par la législation de passer à 35 heures en plusieurs étapes (de 39 à 37 heures, puis de 37 à 35 heures, par exemple), tout en bénéficiant dès la première des aides financières. Il pouvait s'agir aussi de secteurs où une durée effective supérieure à la durée légale lui est considérée comme équivalente (hôtels-café-restaurants, transports roulants, etc.), ou encore d'entreprises ayant choisi de procéder à une réduction progressive.

(2) - L'équivalent annuel de 35 heures par semaine correspond à une fourchette allant de 1 580 à 1 620 heures. Le décompte de la durée du travail sur l'année dépend en effet du nombre de semaines de congés, du nombre de jours fériés et du nombre de jours travaillés par semaine, qui varient d'une entreprise à l'autre.

Graphique 1
La répartition de la durée annuelle du travail des salariés à temps complet de 1998 à 2001 (hors forfait en jours)



La durée annuelle du travail est de 1 626 heures en moyenne fin 2001

Source : enquête ACEMO annuelle de la DARES.

Tableau 1
Part des salariés dont la durée collective est inférieure à 1 620 heures et durée annuelle moyenne

	Part des salariés dont la durée collective moyenne est inférieure à 1 620 heures* (En %)	Durée annuelle moyenne des salariés à temps complet (hors cadres au forfait en jours)		
		Ensemble (En heures)	Entreprises ayant réduit la durée du travail (En heures)	Entreprises n'ayant pas la durée du travail (En heures)
Taille de l'entreprise				
10 à 19 salariés.....	20	1 722	1 611	1 763
20 à 49 salariés.....	50	1 654	1 601	1 755
50 à 99 salariés.....	66	1 628	1 602	1 748
100 à 249 salariés.....	69	1 619	1 601	1 740
250 à 499 salariés.....	77	1 606	1 596	1 732
Plus de 500 salariés.....	75	1 594	1 591	1 614
Ensemble.....	63	1 626	1 597	1 728
Secteur d'activité de l'entreprise				
Industrie.....	70	1 610	1 590	1 728
Industries agricoles et alimentaires.....	69	1 622	1 595	1 773
Indus. des biens de consommation.....	73	1 602	1 583	1 693
Industrie automobile.....	56	1 611	1 608	1 669
Industries des biens d'équipement.....	66	1 623	1 596	1 739
Industries des biens intermédiaires.....	69	1 612	1 591	1 729
Énergie.....	98	1 571	1 571	1 582
Construction.....	42	1 668	1 610	1 746
Tertiaire.....	62	1 629	1 599	1 725
Commerce.....	59	1 633	1 605	1 742
Transports.....	58	1 672	1 629	1 818
Activités financières.....	79	1 589	1 585	1 642
Activités immobilières.....	58	1 626	1 592	1 728
Services aux entreprises.....	63	1 611	1 591	1 656
Services aux particuliers.....	47	1 684	1 602	1 810
Éducation, santé et action sociale.....	72	1 607	1 578	1 745
Ensemble.....	63	1 626	1 596	1 728

* Part des salariés travaillant dans une entreprise dont la durée collective moyenne est inférieure ou égale à 1 620 heures par an.

Source : enquête ACEMO annuelle de la DARES.

Au sein des entreprises ayant réduit la durée du travail, une majorité, employant 53 % des salariés, bénéficiait de l'allègement structurel des cotisations sociales associé au passage à 35 heures. Les autres pouvaient ne pas être éligibles à cette aide, ne pas remplir les conditions pour en bénéficier, ou encore ne pas l'avoir demandée à la date de l'enquête. Quant aux aides incitatives prévues par la loi Robien ou la première loi Aubry, 27 % des salariés travaillaient dans des entreprises qui en bénéficiaient (encadré 1).

En cas de RTT, 35 % des cadres sont sous le régime d'un forfait en jours

Dans l'ensemble des entreprises ayant réduit la durée du travail fin 2001, le forfait en jours concernait 35 % des cadres, qui travaillaient alors 214 jours par an en moyenne.

La fréquence de cette modalité de décompte du temps de travail est croissante avec la taille de l'entreprise, bien que le taux d'encadrement (3), lui, varie peu avec la taille (tableau 2). Si l'on s'intéresse aux seules entreprises ayant réduit leur durée du travail et appliquant le forfait en jours, on constate qu'il s'applique à la même proportion de cadres (environ huit sur dix) quelle que soit la taille de l'entreprise. Les petites structures recourant au décompte en jours ont pourtant un taux d'encadrement plus élevé que les grandes (35 % entre 10 à 19 salariés, contre 26 % au-dessus de 500 salariés). Les premières sont souvent spécialisées dans le conseil et les études.

Toujours au sein des entreprises recourant au forfait en jours, celles de la construction et de l'industrie l'appliquent à une pro-

portion plus importante de leurs cadres que celles des services, où le taux d'encadrement est pourtant plus élevé. Néanmoins, l'hétérogénéité au sein du tertiaire est forte : en particulier, le commerce se caractérise par un taux d'encadre-

ment moyen mais un recours intensif au forfait en jours, alors que les services aux entreprises et les activités financières ont beaucoup de cadres mais une application plus restreinte du forfait (tableau 2).

Encadré 1

LES LOIS DE RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL EN VIGUEUR EN 2001

Les lois « Robien » et « Aubry I »

La loi du 11 juin 1996, dite loi « Robien », institue un système d'aide aux entreprises qui réalignent une réduction du temps de travail pour favoriser l'emploi. Le dispositif est abrogé par la loi du 13 juin 1998, dite loi « Aubry I » qui fixe la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, au 1^{er} janvier 2002 pour les autres. La même loi institue un dispositif d'aide incitant les entreprises à négocier la RTT avant la baisse de la durée légale. Cette aide est conditionnée par un engagement de création ou de maintien d'emplois, la signature d'une convention avec l'État faisant suite à celle d'un accord entre partenaires sociaux, ainsi que par le maintien du mode de décompte de la durée effective.

La loi « Aubry II »

La loi du 19 janvier 2000, dite loi « Aubry II », confirme l'abaissement de la durée légale à 35 heures hebdomadaires ou à 1 600 heures annuelles. Elle institue une aide structurelle qui fusionne avec l'allègement des cotisations sociales sur les bas et moyens salaires. Le bénéfice de cette aide est subordonné à la négociation d'un accord majoritaire d'entreprise ou d'établissement, ou à l'application d'un accord de branche étendu (pour les entreprises de moins de 50 salariés). En cas de négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative, ou lorsque les syndicats signataires ne sont pas majoritaires dans l'entreprise, une consultation des salariés doit être organisée.

Tableau 2
Forfait en jours

En pourcentage

	Entreprises ayant réduit la durée du travail		Entreprises ayant réduit la durée du travail et recourant au forfait en jours		Nombre moyen de jours du forfait
	Part des cadres au forfait en jours	Part des cadres parmi les salariés à temps complet	Part des cadres au forfait en jours	Part des cadres parmi les salariés à temps complet	
Taille de l'entreprise					
10 à 19 salariés.....	9	20	80	35	216
20 à 49 salariés.....	17	20	81	32	215
50 à 99 salariés.....	27	18	74	18	216
100 à 249 salariés.....	36	19	82	23	215
250 à 499 salariés.....	41	20	82	22	214
Plus de 500 salariés.....	42	23	78	26	213
Ensemble	35	21	79	25	214
Secteur d'activité de l'entreprise					
Industrie	45	18	87	21	214
Industries agricoles et alimentaires.....	40	10	91	10	215
Ind. des biens de consommation.....	37	21	81	23	214
Industrie automobile	68	24	94	24	215
Industries des biens d'équipement.....	53	25	85	27	214
Industries des biens intermédiaires.....	48	12	86	16	215
Énergie	19	31	94	26	211
Construction	36	13	90	18	216
Tertiaire	28	23	74	29	213
Commerce	35	18	83	22	215
Transports.....	32	10	77	18	212
Activités financières	41	34	60	35	208
Activités immobilières	11	23	67	24	211
Services aux entreprises.....	24	34	76	48	214
Services aux particuliers	23	17	79	17	214
Éducation, santé et action sociale.....	10	23	41	5	210
Ensemble	35	21	79	25	214

Source : enquête ACEMO annuelle de la DARES.

(3) - Le taux d'encadrement est le rapport du nombre de cadres à l'effectif à temps complet de l'entreprise.

Tableau 3
Proportion de salariés à temps partiel selon le secteur d'activité

En pourcentage

	Ensemble	Entreprises ayant réduit la durée du travail	Entreprises n'ayant pas réduit la durée du travail
Industrie	6	6	6
Industries agricoles et alimentaires	6	5	11
Industries des biens de consommation	7	7	7
Industrie automobile	2	2	3
Industries des biens d'équipement	4	4	4
Industries des biens intermédiaires	5	5	5
Énergie	17	17	2
Construction	3	2	4
Tertiaire	20	19	24
Commerce	18	19	15
Transports	8	8	9
Activités financières	12	11	13
Activités immobilières	12	13	12
Services aux entreprises	22	19	28
Services aux particuliers	28	30	26
Éducation, santé et action sociale	30	28	38
Ensemble	15	14	18

Source : enquête ACEMO annuelle de la DARES.

Tableau 4
Pratique de la modulation selon le secteur d'activité

En pourcentage

	Part des salariés à temps complet travaillant dans une entreprise pratiquant la modulation		
	Ensemble	Entreprises ayant réduit la durée du travail	Entreprises n'ayant pas réduit la durée du travail
Industrie	29	32	13
Industries agricoles et alimentaires	45	51	15
Industries de biens de consommation	34	38	18
Industrie automobile	41	42	7
Industries des biens d'équipement	26	30	9
Industries des biens intermédiaires	24	26	12
Énergie	10	10	32
Construction	32	47	14
Tertiaire	12	27	11
Commerce	26	29	13
Transports	21	24	11
Activités financières	25	26	14
Activités immobilières	21	25	12
Services aux entreprises	20	25	6
Services aux particuliers	23	29	12
Éducation, santé et action sociale	32	36	18
Ensemble	26	30	12

Source : enquête ACEMO annuelle de la DARES.

Moins de salariés à temps partiel dans les entreprises du tertiaire ayant réduit leur temps de travail

Dans le champ de l'enquête Acemo, 15 % des salariés travaillaient à temps partiel fin 2001, mais la proportion atteignait 20 % dans le secteur tertiaire (tableau 3) et jusqu'à 30 % dans l'éducation (privée), la santé et l'action socia-

le. Le temps partiel est également très utilisé dans les services aux particuliers (qui comprennent l'hôtellerie et la restauration), les services aux entreprises (composés en particulier des entreprises de nettoyage) et le commerce.

Globalement, la proportion de salariés à temps partiel était plus faible dans les entreprises du tertiaire ayant réduit le temps de travail (19 % contre 24 % pour les

entreprises restées à 39 heures). Les petites entreprises, grosses utilisatrices du temps partiel, étaient encore peu nombreuses à avoir réduit le temps de travail, mais la principale raison de l'écart tient au fait que les salariés des entreprises passées à 35 heures sont surtout recrutés à temps complet. En revanche, la probabilité d'accéder au plein temps en cas de réduction du temps de travail n'est significativement plus élevée que pour les salariés déjà en place dont le temps partiel est de durée intermédiaire (50 à 70 % d'un temps complet) (Oliveira et Ulrich, 2002).

La modulation aurait concerné un salarié sur trois dans les entreprises ayant réduit la durée du travail

Un salarié à temps complet sur trois travaillait, fin 2001, dans une entreprise ayant réduit la durée du travail et déclarant avoir mis en place un système de modulation.

Il est cependant impossible de distinguer dans l'enquête les entreprises l'ayant effectivement mis en œuvre en 2001 de celles qui l'ont confondu avec l'annualisation, l'ont simplement prévu mais ne l'ont pas appliqué ou l'ont abandonné après une tentative d'y recourir (encadré 2) (4). Sous cette réserve, la modulation serait pratiquée plus que la moyenne dans les industries agricoles et alimentaires et dans celles des biens de consommation, où elle permet de faire face aux fluctuations saisonnières d'activité et à la durée de vie courte des produits, ainsi que dans l'industrie automobile (tableau 4).

Un volume important d'heures supplémentaires par salarié

27 % des salariés à temps complet avaient effectué des heures supplémentaires au moins une fois au cours de l'année 2001 (tableau 5). Dans les entreprises qui en déclarent, un peu plus de quatre salariés sur dix étaient dans

ce cas. Cette proportion dépassait la moyenne dans la construction, les industries agricoles et alimentaires, les industries des biens d'équipements et intermédiaires, le commerce et les transports.

Pour les salariés concernés, le volume annuel moyen était de 60 heures supplémentaires. Hormis l'énergie, il était plus faible dans l'industrie. Il était par ailleurs particulièrement bas dans les activités financières et immobilières et, à l'opposé, très élevé dans le secteur des transports.

Tous secteurs confondus, ce volume était plus élevé que les années précédentes (56 heures en 2000, 46 heures en 1998 et 45 heures en 1999). Après une année 2000 marquée par une forte activité, 2001 s'est pourtant caractérisée par une moins bonne conjoncture. La déclaration d'un volume croissant d'heures supplémentaires s'explique alors plutôt par le fait qu'un certain nombre d'entreprises de plus de 20 salariés ne sont pas passées à 35 heures. Pour elles, les heures travaillées entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure ont, depuis le début 2000, le statut d'heures supplémentaires, et doivent être bonifiées de 25 % depuis le début 2001. Elles déclaraient ainsi bien davantage d'heures supplémentaires en 2001 que celles ayant réduit la durée du travail, aussi bien en termes de volume que d'effectifs concernés (tableau 6).

Mais cet écart aurait dû être encore bien supérieur à celui qui ressort de l'enquête si les premières avaient déclaré quatre heures supplémentaires par semaine pour chacun de leurs salariés à temps complet. Ceci suggère que les heures travaillées entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure ne sont pas toujours déclarées à l'enquête par ces entreprises qui n'ont pas encore réduit la durée du travail. C'est généralement le cas lors-

(4) - Une étude doit être menée en 2003 par la Dares sur les pratiques de déclaration de la modulation et des heures supplémentaires dans les enquêtes Acemo.

Tableau 5
Pratique des heures supplémentaires selon le secteur d'activité

	Part des salariés à temps complet qui font des heures supplémentaires	Volume annuel moyen par salarié à temps complet	Part des salariés à temps complet qui font des heures supplémentaires dans les entreprises qui en déclarent	Volume annuel moyen par salarié à temps complet dans les entreprises qui en déclarent
	(En %)	(En heures)	(En heures)	(En heures)
Industrie	31	17	48	45
Industries agricoles et alimentaires..	32	20	58	50
Ind. des biens de consommation.....	25	11	45	40
Industrie automobile.....	32	18	32	43
Industries des biens d'équipement...	31	20	47	52
Industries des biens intermédiaires..	32	17	49	42
Énergie.....	25	17	34	67
Construction	35	29	63	65
Tertiaire	25	32	40	66
Commerce.....	29	19	49	50
Transports.....	39	83	62	137
Activités financières.....	14	5	21	25
Activités immobilières.....	4	2	15	48
Services aux entreprises.....	26	50	43	83
Services aux particuliers.....	16	14	23	41
Éducation, santé et action sociale....	19	13	33	44
Ensemble	27	27	44	60

Source : enquête ACEMO annuelle de la DARES.

Tableau 6
Pratique des heures supplémentaires dans les entreprises de 20 salariés ou plus selon qu'elles ont ou non réduit la durée du travail

	Part des salariés à temps complet qui font des heures supplémentaires	Volume annuel moyen par salarié à temps complet	Part des salariés à temps complet qui font des heures supplémentaires dans les entreprises qui en déclarent	Volume annuel moyen par salarié à temps complet dans les entreprises qui en déclarent
	(En %)	(En heures)	(En heures)	(En heures)
Entreprises ayant réduit la durée de travail				
Industrie.....	29	15	45	43
Construction.....	34	19	53	46
Tertiaire.....	22	18	38	47
<i>Ensemble</i>	<i>25</i>	<i>17</i>	<i>41</i>	<i>46</i>
Entreprises n'ayant pas réduit la durée de travail				
Industrie.....	38	34	63	68
Construction.....	39	59	73	122
Tertiaire.....	45	101	67	158
<i>Ensemble</i>	<i>43</i>	<i>83</i>	<i>67</i>	<i>135</i>
Ensemble				
Industrie.....	30	17	47	47
Construction.....	35	31	59	68
Tertiaire.....	27	33	42	65
<i>Ensemble</i>	<i>28</i>	<i>27</i>	<i>45</i>	<i>60</i>

Champ : entreprises de 20 salariés ou plus.

Source : enquête ACEMO annuelle de la DARES.

qu'elles sont compensées non sous forme de majoration salariale mais sous forme de repos, ce que prévoyait la loi par défaut en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche.

En revanche, dans les entreprises ayant réduit la durée du travail, le recours aux heures supplémentaires a pu diminuer, du fait que la RTT s'est souvent accompagnée de la mise en œuvre de la

modulation du temps de travail, qui doit en principe permettre de réduire les heures supplémentaires conjoncturelles liées aux variations saisonnières ou prévisibles de l'activité.

Encadré 2

LA MODULATION ET L'ANNUALISATION DES HORAIRES DANS L'ENQUÊTE ACEMO ANNUELLE

La modulation est un dispositif d'aménagement du temps de travail qui permet de faire varier la durée du travail sur tout ou partie de l'année en dérogeant à la fois à la règle de fixation hebdomadaire de la durée du travail et au régime d'heures supplémentaires. Elle doit être mise en place par accord (de branche étendu, d'entreprise ou d'établissement).

Cette forme d'aménagement du temps de travail a été conçue pour permettre aux entreprises de mieux s'adapter aux fluctuations saisonnières ou prévisibles d'activité. Elle permet d'éviter le paiement des heures supplémentaires en période de haute activité et le recours au chômage partiel en période de basse activité. Les périodes hautes et basses doivent être programmées, peuvent être modifiées mais doivent se compenser.

Il y a probablement, parfois, dans les réponses des employeurs, une confusion entre modulation et annualisation. Cette confusion est par exemple fréquente dans l'éducation où les rythmes scolaires imposent un décompte de la durée du travail sur l'année. L'annualisation désigne seulement un décompte annuel en heures du temps de travail. Les entreprises qui alternent tout au long de l'année des semaines courtes et longues (par exemple des semaines de 39 heures et de 31 heures) déclarent souvent aussi recourir à la modulation, alors que, dans leur cas, les horaires de travail ne s'adaptent pas véritablement à l'activité. Enfin, dans la construction, il y a vraisemblablement une assimilation de la modulation à la réduction d'activité en cas d'intempéries.

Les études de terrain montrent par ailleurs que lorsque la modulation du temps de travail est prévue par accord, elle n'est pas nécessairement mise en œuvre. L'expérience peut également tourner court, les causes de dysfonctionnement de la modulation étant en effet nombreuses. Elle se heurte ainsi souvent à la pratique d'autres formes de flexibilité telles que la récupération des heures supplémentaires accumulées ou la prise des congés en période creuse. Elle peut également introduire de nouvelles rigidités comme le respect des délais de prévenance en cas de changements d'horaires (Pillemont, Revest et Vayssière, 2003).

CINQ PRATIQUES DE FLEXIBILITÉ PAR LE TEMPS DE TRAVAIL

Historiquement, les heures supplémentaires, le temps partiel (qui permet aussi par le jeu des heures complémentaires d'adapter le temps de travail de certains salariés aux fluctuations journalières et hebdomadaires de l'activité), et le recours au travail précaire (CDD, intérim) font partie de la panoplie des outils de flexibilité du temps de travail. La modulation constitue un outil additionnel d'adaptabilité au rythme de l'activité.

Comment cette dernière se combine-t-elle alors dans les entreprises avec les autres outils de flexibilité du temps de travail ? Les entreprises utilisent-elles la modulation, les heures supplémentaires et le temps partiel comme des outils complémentaires ou alternatifs ? (5)

Pour répondre, nous avons opéré une classification des entreprises de plus de 20 salariés (6) selon leurs logiques d'usage des outils que constituent le temps partiel, les heures supplémentaires et la

modulation. Cinq classes sont identifiées (cf. encadré).

Des PME, restées à 39 heures, recourant peu à la flexibilité du temps de travail

Cette première classe, regroupant 27 % des effectifs des entreprises de plus de 20 salariés, se distingue par l'absence de régulation individuelle du temps de travail à travers le temps partiel et un usage plus faible qu'en moyenne de la modulation. Par ailleurs, cette classe se compose plus qu'en moyenne d'entreprises restées à 39 heures ou plus et mobilisant de ce fait un important volume d'heures supplémentaires structurelles (7). Elles sont de fait de taille petite ou moyenne (de 20 à 99 salariés) car les plus grandes sont majoritairement déjà passées à 35 heures à la fin de l'année 2001. La construction, où la diffusion des 35 heures est limitée, est fortement sur-représentée dans cette classe. Le sont également l'industrie des biens d'équipement ainsi que les transports, où les

chauffeurs routiers sont soumis à une durée du travail longue et où les 35 heures sont moins appliquées qu'en moyenne.

Ces PME utilisent donc peu les possibilités d'adaptation du temps de travail au rythme de l'activité, hormis les heures supplémentaires qui leur permettent de s'adapter à la nouvelle durée légale ou qui s'expliquent par une durée du travail structurellement longue.

(5) - On n'étudie pas ici comment les outils de flexibilité du temps de travail (parfois appelée flexibilité interne) se combinent avec la flexibilité externe (recours aux CDD et à l'intérim) ou avec la flexibilité plus qualitative (polyvalence des salariés), ni l'usage différencié de ces outils selon les catégories de salariés, car ces informations ne sont pas disponibles dans l'enquête Acemo annuelle.

(6) - Le choix a été fait de restreindre l'analyse aux entreprises de plus de 20 salariés, du fait que les plus petites n'étaient pas soumises en 2001 à la même durée légale, ce qui perturbe l'interprétation du volume des heures supplémentaires pratiquées.

(7) - On parle d'heures supplémentaires structurelles lorsqu'elles sont effectuées par un grand nombre de salariés à temps complet de l'entreprise, généralement de manière régulière.

De très grandes entreprises de l'industrie recourant aux heures supplémentaires conjoncturelles

32 % des salariés appartiennent à cette seconde classe, qui se caractérise par l'usage modéré d'un temps partiel de durée moyenne (de 50 à 70 % d'un temps complet) ou longue (plus de 70 %), un recours important aux heures supplémentaires conjoncturelles (8) et enfin un faible appel à la modulation. La part des entreprises de très grande taille (plus de 500 salariés) y est importante et, globalement, les secteurs de l'industrie y sont prépondérants, en particulier ceux des biens d'équipements et des biens intermédiaires. Les entreprises ne bénéficiant d'aucune aide financière liée à la RTT ou seulement de l'allègement structurel sont ici sur-représentées.

Ces très grandes entreprises de l'industrie, souvent passées à 35 heures sans le bénéfice de l'aide incitative, ou même d'une aide structurelle aux conditions d'obtention plus souples (pour certaines sans doute parce qu'elles n'y sont pas éligibles), utilisent donc principalement les heures supplémentaires pour faire face aux pics d'activité.

De grandes entreprises de services laissant la régulation du temps de travail à l'initiative du salarié

Réunissant 14 % des salariés, cette troisième classe se caractérise par un recours substantiel (entre 6 et 20 % des salariés) à un temps partiel, de durée moyenne ou longue, et un faible appel aux

heures supplémentaires, la pratique de la modulation n'étant pas plus constitutive de cette classe que de la précédente. Les services, notamment les banques et les entreprises de grande taille (plus de 250 salariés) où le temps partiel est le plus souvent à l'initiative du salarié, y sont sur-représentés. Cette classe est en outre composée d'entreprises bénéficiant à la fois d'une aide incitative et de l'allègement structurel.

Ces grandes entreprises de services, majoritairement passées à 35 heures en les anticipant, se caractérisent donc par une régulation individuelle du temps de travail, le plus souvent choisie par le salarié.

De petites entreprises recourant fortement au temps partiel

Avec un effectif identique à la précédente, cette classe se caractérise par un recours très important au temps partiel (plus de 20 % des salariés) majoritairement de durée courte (moins d'un mi-temps) ou parfois longue, et par un faible usage des heures supplémentaires. La pratique de la modulation y est légèrement plus importante qu'en moyenne. Cette classe est composée de secteurs à fort taux de temps partiel, soit long comme dans la santé et l'action sociale, soit très court comme dans le commerce et les services aux particuliers (ménage, garde d'enfants, etc.). Là où il est court, le temps partiel est souvent une forme particulière d'emploi proposée par l'entreprise au moment du recrutement et qui n'est pas choisie par le salarié (Bué et Roux-Rossi [2001]). Les entreprises de cette classe sont

plutôt de petite taille (de 20 à 49 salariés) et constituent un groupe hétérogène à l'égard des 35 heures : les unes ont réduit la durée du travail, et bénéficient dans ce cas d'une aide incitative et de l'allègement structurel, les autres ne l'ont pas encore fait.

Des PME, restées à 39 heures combinant tous les outils de flexibilité du temps de travail

Enfin, la cinquième et dernière classe, qui réunit 13 % de la population, se distingue par un recours important au temps partiel (de 1 à 20 % des salariés), surtout de durée courte (inférieure au mi-temps), ainsi que par un large usage des heures supplémentaires structurelles et de la modulation. Cette classe est composée pour moitié d'entreprises de taille petite ou moyenne (de 20 à 99 salariés), n'ayant pas réduit la durée du travail à 35 heures, appartenant principalement à la construction, aux transports, aux industries agricoles et alimentaires ou de biens intermédiaires.

Ces PME, réfractaires aux 35 heures comme celles de la première classe, s'en distinguent donc par une utilisation combinée de l'ensemble des outils de flexibilité du temps de travail.

*Valérie ULRICH
(DARES).*

(8) - On parle d'heures supplémentaires conjoncturelles lorsqu'elles sont effectuées par un petit nombre de salariés à temps complet de l'entreprise (par un atelier de production ou le service de maintenance, par exemple) pour faire face à un surcroît temporaire d'activité.

LA MÉTHODE DE CLASSIFICATION DES ENTREPRISES DE PLUS DE 20 SALARIÉS SELON LEURS USAGES DES OUTILS DE FLEXIBILITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

Une classification ascendante hiérarchique a été utilisée qui met en évidence 5 classes.

Les variables actives ayant servi à la constitution des classes sont :

- **Un indicateur de pratique des heures supplémentaires.** Cet indicateur prend la valeur 1 si les heures supplémentaires sont réparties sur une majorité de salariés (i.e. plus de 50 % des salariés de l'entreprise font chacun au moins une fois des heures supplémentaires dans l'année), 2 si les heures supplémentaires sont nombreuses et concentrées sur une minorité de salariés (i.e. moins de 50 % des salariés de l'entreprise font chacun en moyenne plus de 20 heures supplémentaires par an) et 3 si les heures supplémentaires sont peu nombreuses et effectuées par une minorité de salariés (i.e. moins de 50 % des salariés de l'entreprise font chacun en moyenne moins de 20 heures supplémentaires par an). La première modalité caractérise la situation où les heures supplémentaires sont structurelles, c'est-à-dire effectuées régulièrement et collectivement. Dans les entreprises de 20 salariés ou plus, cette pratique suggère en particulier que la durée collective n'a pas été réduite à 35 heures hebdomadaires. La deuxième modalité caractérise la situation où la pratique d'heures supplémentaires est concentrée sur une partie seulement des salariés (sur un atelier de production ou sur la maintenance, par exemple). Les heures supplémentaires sont, dans ces cas, effectuées occasionnellement, en période de hausse conjoncturelle de l'activité. La troisième modalité caractérise un faible recours aux heures supplémentaires.

- **Un indicateur de recours à la modulation dans l'entreprise.** Cet indicateur vaut 1 si l'entreprise mentionne la modulation et 0 sinon. Étant donné les problèmes de déclaration de la modulation dans l'enquête, il n'a pas été possible de construire un indicateur avec la part des salariés qu'elle concernait (cette part étant souvent proche de 100 %).

- **Deux indicateurs de pratique du temps partiel.** Le premier indicateur mesure la part des salariés travaillant à temps partiel dans l'entreprise. Il prend la valeur 1 si moins d'1 % des salariés sont à temps partiel, 2 si entre 1 et 6 % le sont, 3 si entre 6 et 20 % le sont et 4 si plus de 20 % le sont. Le second indicateur concerne le type de temps partiel dominant. Il prend la valeur 1 si l'entreprise ne recourt pas du tout au temps partiel, 2 si le temps partiel est majoritairement de durée courte (plus d'un tiers des salariés à temps partiel travaillent moins de 50 % d'un temps complet), 3 s'il est majoritairement de durée moyenne (plus d'un tiers des salariés à temps partiel travaillent entre 50 % et 70 % d'un temps complet) et 4 s'il est majoritairement de durée longue (plus d'un tiers des salariés à temps partiel travaillent 70 % ou plus d'un temps complet).

Les variables supplémentaires n'ayant pas servi à la constitution des classes mais à leur description sont : le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et sa situation par rapport aux 35 heures (pas à 35 heures, à 35 heures sans aucune aide, à 35 heures avec l'allègement structurel seul, à 35 heures avec l'aide incitative de la loi Robien ou de la première loi Aubry et avec l'allègement structurel).

Pour en savoir plus

Bué J., Roux-Rossi D., 2001, « Temps partiel et réduction collective du temps de travail : latitudes de choix », *Travail et Emploi*, n° 90, Dares, avril 2002.

Oliveira A., Ulrich V., 2002, « L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel », *Document d'études de la Dares*, n° 61.

Pillemont J., Revest C., Vayssière J.-L., 2003, « Les pratiques de modulation dans le cadre de la réduction du temps de travail », *Étude pour la DRTEFP Provence-Alpes-Côte-d'Azur*, Christian Revest Conseil.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie : 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Flashage : AMC, 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 - www.ladocumentationfrancaise.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 112 €, CEE (TTC) 118,10 €, hors CEE (TTC) 120,20 €. Publicité : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.