

UN BILAN DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL EN FRANCE

Yves GUEGANO

Document de travail

N° 96-1

UN BILAN DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL EN FRANCE

Yves GUEGANO

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 96-1

Ce document de travail n'engage que son auteur. L'objet de cette diffusion est de stimuler le débat et d'appeler commentaires et critiques.

**MINISTERE
DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES
DIRECTION DE LA PREVISION
139, rue de Bercy - Bâtiment VAUBAN
75572 - PARIS CEDEX 12**

RESUME

I - LES DEFINITIONS DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, EN FRANCE ET A L'ETRANGER

I.1 - Une définition légale précise en France

I.2 - Une définition qui varie selon les enquêtes

II - CONSTAT STATISTIQUE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL AU NIVEAU INTERNATIONAL

II.1 - Le travail à temps partiel progresse dans la plupart des pays de l'OCDE

II.2 - La féminisation du travail à temps partiel

- ◆ **Le travail à temps partiel des hommes est peu fréquent en Europe**
- ◆ **Les emplois à temps partiel sont majoritairement occupés par des femmes**
- ◆ **Le travail à temps partiel est largement diffusé chez les femmes**
- ◆ **Les femmes mariées occupent plus souvent que les autres des emplois à temps partiel**
- ◆ **Le développement du travail à temps partiel tend à banaliser l'emploi féminin**

II.3 - Le travail à temps partiel est répandu chez les jeunes

II 4 - Le travail à temps partiel se concentre sur des emplois non qualifiés

II.5 - La diffusion du travail à temps partiel est très inégale par secteur d'activité

- ◆ **Le travail à temps partiel se concentre dans les services**
- ◆ **Le travail à temps partiel est fréquent dans le secteur public, surtout dans les collectivités locales**

II.6 - Les emplois à temps partiel renvoient à un large éventail de durée du travail

- ◆ **Les durées hebdomadaires de travail des emplois à temps partiel diffèrent selon les pays**
- ◆ **La durée moyenne des emplois à temps partiel varie selon les secteurs**
- ◆ **Les emplois à temps partiel permettent une plus grande flexibilité**

III - LES ATOUTS ET LES INCONVENIENTS DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

III.1 - Le travail à temps partiel vu par les salariés

- ◆ Des obstacles sociologiques et financiers
- ◆ La législation sociale peut être un frein au développement du travail à temps très partiel
- ◆ Le travail à temps partiel permet de concilier vie professionnelle et vie familiale
- ◆ L'influence des systèmes de garde d'enfants sur le travail à temps partiel des femmes

III.2 - Le travail à temps partiel vu par les employeurs

- ◆ Des coûts supplémentaires d'organisation, de gestion, de recrutement et de formation
- ◆ Les avantages de la flexibilité liée au travail à temps partiel

IV - UN PANORAMA DES INCITATIONS AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL EN FRANCE

IV.1 - Les incitations au travail à temps partiel pour les salariés

- ◆ Le principe d'égalité des droits
- ◆ Le travail à temps partiel à l'initiative des salariés
- ◆ L'aide aux chômeurs indemnisés qui acceptent un emploi à temps partiel
- ◆ Le congé parental d'éducation, total ou "partiel"
- ◆ L'allocation parentale d'éducation étendue aux activités à temps partiel
- ◆ La préretraite progressive, une forme d'emploi à temps partiel en fin d'activité
- ◆ L'aide au passage à temps partiel dans le cadre des plans sociaux

IV.2 - Les incitations au travail à temps partiel pour les employeurs

- ◆ L'annualisation du travail à temps partiel
- ◆ L'égalité de traitement pour le calcul des charges sociales
- ◆ L'abattement de charges patronales pour les emplois à temps partiel
- ◆ Les exonérations de cotisations patronales sur les bas salaires profitent aux emplois à temps partiel
- ◆ Le crédit d'impôt pour les emplois familiaux, des emplois à temps partiel particuliers
- ◆ Le travail à temps partiel au sein des groupements d'employeurs : le travail à temps partagé
- ◆ Des emplois à mi-temps particuliers : les contrats emploi-solidarité

IV.3 - Les incitations au travail à temps partiel dans la fonction publique

- ◆ Des avantages financiers pour les "80%", les "90%", et certains mi-temps
- ◆ Le droit au travail à temps partiel pour les agents de la fonction publique

V - BILAN DES INCITATIONS AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL EN FRANCE

V.1 - Un premier bilan quantitatif incomplet mais positif

- ◆ Les emplois familiaux : l'émergence d'une demande latente de travail à temps très partiel
- ◆ L'abattement de charges patronales lié aux emplois à temps partiel : une montée en charge rapide
- ◆ Une progression sensible du taux de travail à temps partiel en France depuis 1992

V.2 - Des mesures à promouvoir et à simplifier

- ◆ L'abattement de charges lié au travail à temps partiel répond aux surcoûts pour l'employeur
- ◆ Accroître la lisibilité des incitations pour les employeurs
- ◆ Rénover l'image du travail à temps partiel auprès des salariés

V.3 - Des mesures à envisager avec prudence

- ◆ Encourager le mi-temps plutôt que le temps partiel à 80% dans la fonction publique
- ◆ Un ciblage sectoriel des incitations au travail à temps partiel ne paraît pas souhaitable
- ◆ Inciter financièrement les salariés du privé à travailler à temps partiel ne semble pas justifié
- ◆ Une remise en cause des seuils d'ouverture des droits sociaux est inopportune
- ◆ Une révision de la réglementation relative aux heures complémentaires est à étudier

CONCLUSION

ANNEXE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

BIBLIOGRAPHIE

RESUME

Contrairement à la plupart des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), où il existe certes des définitions du travail à temps partiel pour les besoins statistiques, le travail à temps partiel en France renvoie à une définition légale précise (partie I).

Les comparaisons internationales révèlent un retard de la France en matière de développement du travail à temps partiel, par exemple par rapport au Royaume-Uni ou à la plupart des pays scandinaves (partie II). Les caractéristiques principales des emplois à temps partiel sont toutefois les mêmes dans chaque pays ; ceux-ci s'adressent essentiellement aux femmes, surtout aux femmes mariées, aux jeunes, aux non qualifiés et se retrouvent essentiellement dans les secteurs de services.

Des obstacles au développement du travail à temps partiel existent tant du côté des salariés que des employeurs (partie III). Toutefois les avantages du travail à temps partiel, notamment en termes de flexibilité, peuvent en compenser les inconvénients.

Au niveau collectif, le travail à temps partiel peut répondre à une forme de partage du travail et générer des externalités positives. Aussi, il existe en France de nombreuses mesures qui visent à développer ce type de travail (partie IV) et la panoplie des incitations s'est amplifiée depuis 1993. Celle-ci encourage le recours au travail à temps partiel tant par les salariés que par les employeurs.

Parallèlement, le travail à temps partiel se développe rapidement en France (partie V), sans doute sous l'effet des multiples incitations. Le caractère récent de la plupart des mesures ne permet pas cependant d'élaborer un bilan complet de leur efficacité, et il faut privilégier, à court terme, leur promotion. Un effort de simplification doit également être entrepris.

*Les tableaux et graphiques sont renvoyés en annexe
selon l'ordre d'apparition de leur référence dans le texte.*

I - LES DEFINITIONS DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, EN FRANCE ET A L'ETRANGER

I.1 - Une définition légale précise en France

Le Bureau international du travail (BIT) définit le travail à temps partiel comme un emploi salarié régulier dont la durée est sensiblement plus courte que la durée normale en vigueur dans l'établissement dont il s'agit (Thurman et Trah, 1990). Cette définition exclut l'activité à temps partiel des indépendants et souligne le flou qui entoure la notion de temps partiel.

Peu de pays de la Communauté européenne ont une réglementation spécifique au travail à temps partiel (Marimbert, 1992). En Irlande et au Royaume-Uni, la réglementation générale ne s'applique qu'aux salariés dont la durée hebdomadaire du travail est supérieure à un seuil (respectivement 18 et 8 heures). La France, l'Espagne et l'Allemagne ont seules une définition légale du travail à temps partiel ; en Espagne et en Allemagne la définition légale est proche de celle du BIT.

En France, elle est plus précise. Le travail à temps partiel est défini à l'article L. 212-4-2 du Code du travail par référence à une durée maximale (ordonnance du 26 mars 1982) : *sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.*

Par référence à la durée hebdomadaire légale (39 heures), le travail à temps partiel ne peut dépasser 32 heures mais, pour une durée conventionnelle de 37 heures par exemple, il renvoie à une durée maximale de 30 heures. La référence à 32 heures hebdomadaires n'est qu'une simplification, ce d'autant que la durée maximale peut s'appliquer sur la semaine, le mois, ou dans un cadre annuel depuis la loi quinquennale sur l'emploi de décembre 1993.

L'utilisation des heures complémentaires permet en fait de dépasser les seuils qui viennent d'être définis. Le recours aux heures complémentaires est néanmoins limité par le Code du travail (art. L.212-4-3) : *les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée légale du travail effectuée par un salarié au niveau de la*

durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement. Le nombre maximum d'heures complémentaires au cours d'une même semaine ou d'un même mois est d'1/10ème de la durée fixée au contrat de travail et peut être portée jusqu'à 1/3 par convention ou accord.

Contrairement aux heures supplémentaires, les heures complémentaires ne donnent pas lieu à majoration de salaire, sauf accord contraire ; en contrepartie, un salarié à temps partiel ne peut effectuer d'heures supplémentaires¹.

La loi française n'a pas fixé de limite inférieure pour le travail à temps partiel, mais le salarié est incité à travailler le nombre minimum d'heures de travail requis pour bénéficier d'une couverture sociale, en cumulant éventuellement des emplois à temps partiel.

Enfin, la définition du temps partiel, inscrite dans le Code du travail, ne s'applique pas aux emplois de la fonction publique. Dans ce secteur, le temps partiel ne peut être inférieur à un mi-temps mais peut représenter 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée hebdomadaire d'un emploi à temps plein et l'extension de la définition du temps partiel sur le mois, voire l'année, y a été introduite par la loi du 25 juillet 1994.

I.2 - Une définition qui varie selon les enquêtes

Les enquêtes sur le travail auprès des individus se réfèrent à différentes définitions du travail à temps partiel. Deux grandes approches se distinguent :

- une classification reposant sur la perception qu'a le travailleur de sa situation au regard de l'emploi ;

- un seuil, généralement situé entre 30 et 35 heures par semaine, calculé à partir d'un temps de travail de référence (légal quand il existe) qui permet de distinguer le travail à temps partiel et le travail à temps complet.

Selon l'enquête Emploi de l'Insee, qui est passée en 1982 d'une définition reposant sur un seuil d'heures effectives à une définition fondée sur la perception des intéressés, le second critère donnerait des estimations de taux de travail à temps partiel pour la France légèrement supérieures. L'enquête communautaire sur les forces de travail adopte la première approche, sauf pour la Grèce, l'Italie et

¹ Sauf dans le cas du travail à temps partiel annualisé.

les Pays-Bas où elle se réfère à des seuils de durées "normales"².

Les comparaisons internationales doivent donc être effectuées avec précaution. Les écarts de taux de travail à temps partiel doivent être suffisamment importants pour être significatifs et l'attention doit surtout porter sur les évolutions, pour autant que la définition du travail à temps partiel dans chaque pays est constante.

II - CONSTAT STATISTIQUE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL AU NIVEAU INTERNATIONAL

II.1 - Le travail à temps partiel progresse dans la plupart des pays de l'OCDE

Les données recueillies par l'OCDE (OCDE, 1995) fournissent un aperçu synthétique du développement et de l'importance du travail à temps partiel (cf. tableau 1).

La diffusion du travail à temps partiel s'observe dans quasiment tous les pays au cours des vingt dernières années. En France, la proportion de travail à temps partiel dans l'emploi total a été multipliée par 2,5, passant de 5,9% en 1973 à 14,9% en 1994. Cependant, il a eu tendance à stagner dans quelques pays, dont le Danemark, la Suède, les Etats-Unis ou l'Italie. En Grèce, la part du travail à temps partiel dans l'emploi total est très faible et aurait tendance à diminuer.

La progression du taux de travail à temps partiel en France contribue à réduire les écarts avec les pays où ce type de travail est plus répandu mais, sous réserve des problèmes de comparabilité, ces écarts sont aujourd'hui d'environ 10 points par rapport à la Suède, à la Norvège ou au Royaume-Uni, de 20 points par rapport aux Pays-Bas. La France occupe une position intermédiaire avec la Belgique et l'Allemagne, derrière le Japon, les

pays scandinaves (excepté la Finlande) et anglo-saxons, devant les pays de l'Europe du Sud.

La progression du travail à temps partiel en France, au cours des dernières années, contribue fortement à l'augmentation de l'emploi (Maurin et Torelli, 1992). Il concerne près de 2,8 millions d'actifs en 1992, contre moins de 2 millions en 1982. Cette hausse de plus de 800 000 est presque équivalente à l'ensemble des créations nettes d'emplois sur la période. Les dernières enquêtes Emploi de l'Insee indiquent une augmentation importante du taux de travail à temps partiel (11,9% en mars 1991, 14,7% en mars 1994) ; des effets de substitution d'emplois à temps partiel à des emplois à temps complet n'expliquent qu'une partie de l'évolution récente.

La politique de l'emploi contribue à l'expansion du travail à temps partiel en France. Par exemple, les contrats emploi-solidarité (CES), emplois aidés à mi-temps qui ont succédé aux travaux d'utilité collective (TUC), représentent 1,7% des emplois en 1993, alors que dix ans plus tôt ce type de mesure n'existait pas. Dans le même temps, entre 1984 et 1993, le taux de travail à temps partiel a progressé d'environ 3,5 points en France. Compte tenu des effets d'aubaine ou de substitution, la contribution des TUC puis des CES à l'augmentation du travail à temps partiel en France est toutefois inférieure à 50% (1,7/3,5).

II.2 - La féminisation du travail à temps partiel

La croissance du travail à temps partiel sur longue période renvoie surtout au développement du travail féminin.

◆ Les emplois à temps partiel sont majoritairement occupés par des femmes

Les femmes occupent plus de 60% des emplois à temps partiel dans tous les pays de l'OCDE (cf. tableau 2) ; proche de ce seuil en Grèce ou en Finlande, leur part dépasse 80% en France et avoisine 90% en Allemagne.

Elle a peu varié en France depuis vingt ans mais elle a eu tendance à augmenter puis à s'infléchir au cours des dernières années. Cette tendance à la baisse s'observe dans la plupart des pays de l'OCDE, au moins à partir des années 1980. Elle est particulièrement visible au Danemark, en Finlande, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni.

Le développement du travail à temps partiel, initié par l'arrivée massive de femmes sur le marché du

² Pour la Grèce, une personne travaille à temps partiel lorsqu'elle travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu par les conventions collectives en vigueur. Pour l'Italie, une personne travaille à temps partiel si, en accord avec son employeur, elle travaille un nombre d'heures inférieur à la normale pour ce type d'emploi. Pour les Pays-Bas, les salariés travaillent à temps partiel, soit si leur horaire contractuel compte moins de 31 heures, soit s'il se situe entre 31 et 34 heures et qu'il est considéré comme inférieur à la normale pour ce type de travail.

travail, au cours des années 1970 notamment, est en partie relayé par l'extension de ce type d'emploi aux hommes, dans une proportion certes beaucoup plus faible.

L'Italie, où le travail à temps partiel est moins développé, serait encore dans la première phase, caractérisée par l'afflux de femmes sur le marché du travail ; leur part dans les emplois à temps partiel est ainsi passée de 64,8% en 1983 à 71,1% en 1994. Au contraire, le Royaume-Uni, le Danemark, la Nouvelle-Zélande et sans doute les Pays-Bas, où le travail à temps partiel est très fréquent, seraient les plus avancés dans la seconde phase.

Une étude de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) portant sur la période 1979-1989 (Husson, 1993) met en évidence ce schéma de développement en deux phases pour les pays européens. Il s'observe encore avec les données de l'OCDE sur la période plus récente (cf. graphique 1). La plupart des pays européens se disposent selon une courbe en cloche, dans un plan d'abscisse "Part du temps partiel dans l'emploi" et d'ordonnée "Part des femmes dans le temps partiel" (degré de féminisation).

On distingue trois groupes. Les pays du Sud se caractérisent par un faible développement du temps partiel et un degré de féminisation relativement bas ; à l'autre bout de la courbe, les pays du Nord recourent massivement au temps partiel mais le degré de féminisation tend à baisser ; entre ces deux groupes, la France, l'Allemagne et la Belgique présentent un taux de temps partiel moyen et un degré de féminisation maximal.

Les évolutions au cours des années 1980 font apparaître un déplacement dans le temps qui respecte l'allure générale de la courbe. Malgré les spécificités nationales, les pays européens (excepté la Finlande, notamment) se situeraient sur une "trajectoire" commune.

Le Japon, le Canada et surtout les Etats-Unis se distingueraient des pays européens par un degré de féminisation du travail à temps partiel particulièrement faible, compte tenu du niveau de développement du temps partiel dans ces pays, et relativement stable dans le temps.

◆ **Le travail à temps partiel des hommes est peu fréquent en Europe**

La diffusion du travail à temps partiel parmi les hommes reste toutefois faible, et dépasse

rarement 10% comme aux Pays-Bas, aux Etats-Unis ou au Japon (cf. tableau 3).

Cette situation est ancienne aux Etats-Unis où, déjà en 1973, la proportion du travail à temps partiel dans l'emploi masculin était de 8,6% ; celle-ci est relativement stable et reflète la position fragile sur le marché du travail de certaines minorités.

Dans les autres pays de l'OCDE, la part des hommes qui travaillent à temps partiel augmente depuis vingt ans³ mais est inférieure à 5% dans la majorité des pays de la CE.

En France, la part du travail à temps partiel dans l'emploi masculin est passée de 1,7% en 1973 à 4,6% en 1994, ce qui est plus faible que dans les pays de l'Europe du Nord et plus élevé que dans ceux de l'Europe du sud (Portugal excepté) ou en Allemagne (2,9% en 1993).

◆ **Le travail à temps partiel est largement diffusé chez les femmes**

En revanche, la part du travail à temps partiel dans l'emploi féminin est importante (cf. tableau 4). Dans les pays du sud de la Communauté européenne et en Finlande, elle est comprise entre 8% et 15% ; elle est supérieure à 25% dans les autres pays de l'OCDE.

Globalement, elle progresse sensiblement depuis 1973, mais elle stagne plutôt aux Etats-Unis ou en Italie, aurait même baissé en Grèce, où le temps partiel féminin est peu fréquent, ou au Danemark, qui se caractérise au contraire par une part importante de femmes à temps partiel.

La plupart des pays où le travail à temps partiel est très fréquent chez les femmes sont ceux où il est également répandu chez les hommes, comme le suggère le schéma de développement en deux phases décrit précédemment. Toutefois, au Royaume-Uni, la part du temps partiel reste assez faible chez les hommes (7,1% en 1994) alors qu'elle est l'une des plus élevées des pays de l'OCDE pour les femmes (44,3% en 1994). C'est le cas également en Allemagne où, en 1993, le taux de travail à temps partiel est 2,9% pour les hommes et 32,0% pour les femmes. A l'inverse, la part du travail à temps partiel dans l'emploi féminin est relativement faible aux Etats-Unis, du même ordre de grandeur qu'en France (28% environ), alors que le temps partiel est fréquent

³ En Italie ou en Grèce, où cette part aurait baissé, le travail au noir doit perturber les statistiques du marché du travail.

chez les hommes ; la spécificité de la situation américaine se situe cependant davantage du côté du marché du travail masculin.

Ces disparités précisent les différences déjà soulignées entre pays, relatives à la part des emplois à temps partiel occupés par des femmes, particulièrement faible aux Etats-Unis, et élevée aux Royaume-Uni et surtout en Allemagne.

◆ **Les femmes mariées occupent plus souvent que les autres des emplois à temps partiel⁴**

La diffusion du travail à temps partiel chez les femmes se concentre davantage sur celles qui sont mariées (cf. tableau 5). La part des salariées qui travaillent à temps partiel est plus élevée pour les femmes mariées dans tous les pays de la Communauté européenne.

L'écart avec celles qui ne sont pas mariées est particulièrement nette dans les pays où le travail à temps partiel est largement diffusé. Aux Pays-Bas, 57,7% de l'ensemble des femmes salariées travaillent à temps partiel en 1990, contre 75,8% pour celles qui sont mariées ; en Grèce, ces parts sont respectivement 5,7% et 6,0%.

En France, la concentration du travail à temps partiel chez les femmes mariées apparaît plutôt faible en comparaison des situations irlandaise ou luxembourgeoise car si le travail à temps partiel est beaucoup plus répandu chez les Françaises (23,6% en 1990, contre environ 16,5% en Irlande et au Luxembourg), ce n'est plus le cas pour les seules femmes mariées (environ 27% dans les trois pays).

◆ **Le développement du travail à temps partiel tend à banaliser l'emploi féminin**

La diffusion du travail à temps partiel chez les femmes est liée au développement de l'emploi féminin, que reflète le taux d'activité féminin.

La plupart des pays de la Communauté européenne où le travail féminin est fréquent sont ceux où le travail à temps partiel est amplement diffusé chez les femmes (cf. graphique 2). La banalisation du travail des femmes passerait alors par le développement du travail à temps partiel, dont les modalités sont plus faciles à concilier

avec les tâches familiales généralement assignées aux femmes.

Ainsi, au Danemark, où le taux d'activité féminin dépasse 60% en 1990, près de 40% des femmes qui ont un emploi travaillent à temps partiel. A l'inverse, les taux d'activité féminins en Grèce, en Espagne ou en Italie sont inférieurs à 35% en 1990 et la diffusion du travail à temps partiel chez les femmes y est faible (autour de 10%).

Ce schéma n'est toutefois pas toujours vérifié. Le Portugal se caractérise par un taux d'activité féminin important (46,8%) et une diffusion restreinte du travail à temps partiel chez les femmes (9,4%). A l'opposé, les Pays-Bas, où la part du travail à temps partiel dans l'emploi féminin est de loin la plus élevée au sein de la Communauté européenne (59,2%), ont un taux d'activité féminin (43,3%) voisin de la moyenne communautaire.

Le taux d'activité féminin est élevé en France, notamment pour les 25-49 ans (cf. graphique 3) ; 74% des Françaises appartenant à cette tranche d'âge sont actives en 1990, contre 65,1% en moyenne dans la Communauté européenne. Seul le Danemark affiche un taux plus élevé (88,9%). Compte tenu de l'importance du taux d'activité féminin, la France se singularise alors par un taux de travail à temps partiel relativement faible pour les femmes entre 25 et 49 ans (22,2%, contre 38,8% en Allemagne, 45,3% au Royaume-Uni et 62,9% aux Pays-Bas).

II.3 - Le travail à temps partiel est répandu chez les jeunes

L'âge est un critère également déterminant pour le travail à temps partiel. Au niveau de la Communauté européenne, la part des jeunes de moins de 25 ans parmi les travailleurs à temps complet est supérieure en 1990 à leur part dans les emplois à temps partiel (cf. tableau 6), mais ce constat global est dû au Royaume-Uni et à l'Allemagne, et masque une situation inverse dans la plupart des autres pays.

Les jeunes occupent environ 20% des emplois à temps complet au Royaume-Uni et en Allemagne, alors qu'ils représentent moins de 15% des emplois à temps partiel au Royaume-Uni et moins de 6% en Allemagne. La forte proportion de femmes mariées parmi les travailleurs à temps partiel, dans ces pays, contribue à concentrer les emplois à temps partiel sur des personnes de plus de 25 ans : les femmes mariées représentent en effet, en 1990, 74,6% des emplois à temps partiel

⁴Sauf mention contraire, les statistiques présentées dans la suite de la partie II sont tirées de l'enquête d'Eurostat sur les forces de travail pour l'année 1990. Elles ne concernent que la Communauté européenne à 12.

en Allemagne et 70,8% au Royaume-Uni (64,1% en moyenne dans la Communauté européenne).

Dans la plupart des autres pays de la Communauté européenne, le poids des jeunes est plus élevé dans les emplois à temps partiel. C'est net au Danemark où plus de 30% des emplois à temps partiel sont occupés par des jeunes en 1990, contre 15% pour les emplois à temps complet. En France, ces parts sont respectivement 17,2% et 11,8%.

La proportion de jeunes travailleurs qui ont un emploi à temps partiel permet de mieux apprécier l'importance du travail à temps partiel chez les jeunes (cf. graphique 4).

Le Danemark et les Pays-bas se distinguent par une diffusion très large du travail à temps partiel chez les jeunes (40% environ en 1990). Au sein de la Communauté européenne, la France suit immédiatement ces deux pays, avec près de 17% de jeunes à temps partiel, devançant donc le Royaume-Uni. L'écart est sensible pour les jeunes femmes : 26,2% des jeunes Françaises, contre 21,4% des jeunes Anglaises (et 7,5% des jeunes allemandes), travaillent à temps partiel en 1990.

La France est par ailleurs l'un des rares pays de la Communauté européenne où le taux de travail à temps partiel des femmes est plus faible pour les 25-49 ans que pour les moins de 25 ans (cf. tableau 7).

Cette singularité peut s'expliquer en partie par le comportement d'activité des femmes à l'arrivée des enfants. En France le besoin de travailler à temps partiel à ce moment-là serait moins prononcé, peut-être à cause des possibilités plus grandes de garde d'enfants. Une étude portant sur le travail à temps partiel en France et au Royaume-Uni (Barrère-Maurisson, Daune-Richard et Letablier, 1989) montre que les Françaises interrompent leur activité moins fréquemment que les Anglaises à cause des enfants ; de plus, elles entrent en moyenne plus tardivement en activité et plus souvent sur un emploi à temps plein.

En fait, le profil des taux de travail à temps partiel selon l'âge s'est déformé récemment en France, au cours des années 1980 (Le Corre, 1995). Auparavant, les jeunes Françaises travaillaient rarement à temps partiel au moment de leur entrée sur le marché du travail et le passage à temps partiel se faisait plus tard, en fonction de leur situation familiale. Depuis les années 1980, même si la pratique du travail à temps partiel est toujours influencée par la situation familiale, le

profil d'âge a changé, ce qui pourrait traduire une transformation des modes d'embauches et des pratiques des entreprises. Le développement des stages et contrats aidés destinés aux moins de 25 ans, souvent à temps partiel, contribue certainement au phénomène, plus marqué d'ailleurs chez les jeunes Français : ils sont trois fois plus nombreux à travailler à temps partiel en 1994 qu'en 1982.

II.4 - Le travail à temps partiel se concentre sur des emplois non qualifiés

Le travail à temps partiel se rencontre surtout pour des professions peu ou pas qualifiées, et la montée du temps partiel en France depuis 1982 se concentre sur ces métiers (Maurin et Torelli, 1992) ; plus de 80% des 800 000 créations nettes de postes à temps partiel entre 1982 et 1992 sont des emplois d'ouvrier ou d'employé.

De même, à niveau de formation équivalent, les Françaises travaillant à temps partiel n'occupent pas les mêmes emplois que celles qui exercent à temps plein, et leur chance d'accéder à un emploi de cadre par exemple sont beaucoup plus faibles ; parmi les titulaires d'un certificat d'aptitude professionnel ou d'un brevet d'enseignement professionnel, seulement 10% des actives à temps partiel sont cadres, contre 20% des actives à temps plein (Le Corre, 1995).

Ce constat vaut tant pour le secteur privé que pour le secteur public français, où ceux qui travaillent à temps partiel sont surtout des agents d'exécution ; au sein de la fonction publique civile d'Etat par exemple, le taux de travail à temps partiel, fin 1992, était 5,1% pour la catégorie A, 7,2% pour la catégorie B et 12,6% pour la catégorie C (Leclerc, 1995).

II.5 - La diffusion du travail à temps partiel est très inégale par secteur d'activité

La concentration des emplois à temps partiel sur les postes les moins qualifiés s'explique en particulier par le fait que le temps partiel est une forme de travail bien adaptée à certains secteurs d'activité, dont la main d'oeuvre est en moyenne peu qualifiée.

◆ Le travail à temps partiel se concentre dans les services

Dans tous les pays de la Communauté européenne, le taux de travail à temps partiel est

plus faible dans l'industrie que dans les services ou dans l'agriculture (cf. tableau 8).

En France, il est égal en 1990 à 16,2% dans les services et à 3,7% dans l'industrie (19,2% et 5,4% en moyenne dans la CE). En Grèce, pays de la Communauté où le travail à temps partiel est le moins fréquent, la différence entre l'industrie et les services est relativement faible (respectivement 2,1% et 3,8%) et le retard de développement du travail à temps partiel apparaît surtout sensible dans les services.

Ces différences sectorielles résultent surtout de spécificités en termes d'organisation du travail, plutôt qu'elles ne renvoient, par exemple, à une concentration du travail féminin plus forte dans les services que dans l'industrie. Dans tous les pays de la Communauté européenne, les femmes salariées dans l'industrie travaillent moins souvent à temps partiel que celles dans les services (cf. tableau 9).

Le travail à temps partiel tend même à devenir la forme de travail la plus importante pour quelques métiers très féminisés : en France, 74% des femmes de ménage travaillent à temps partiel en 1994 ; c'est le cas de 59% des ouvriers du nettoyage et de 47% des assistantes maternelles et des caissiers (Le Corre, 1995).

◆ **Le travail à temps partiel est fréquent dans le secteur public, surtout dans les collectivités locales**

La spécificité du secteur public mérite un examen particulier.

L'enquête Emploi de l'Insee indique que le travail à temps partiel est relativement fréquent dans la fonction publique, notamment dans les collectivités locales ; 12,4% des effectifs de l'Etat et 17,2% de ceux des collectivités locales travaillent à temps partiel en mars 1993, alors que pour les autres salariés (hormis ceux des services domestiques) la part du travail à temps partiel est 10,9%. Mais ces résultats reflètent surtout la situation des non-titulaires, qui travaillent plus souvent à temps partiel (y compris à temps incomplet⁵) que la moyenne, alors que le temps partiel des titulaires est en deçà des pratiques constatées dans le secteur privé. De fortes disparités au sein du secteur public existent. Le travail à temps partiel est par exemple beaucoup

plus développé chez les fonctionnaires titulaires des ministères de l'Economie et des Finances ou de la Santé et du Travail ; en effet, le taux de travail à temps partiel des titulaires civils féminins y avoisine 30 % fin 1992, alors que ce taux en moyenne dans l'ensemble des ministères est deux fois plus faible en raison notamment du peu d'effectifs concernés au sein du ministère de l'Education Nationale.

II.6 - Les emplois à temps partiel renvoient à un large éventail de durée du travail

◆ **Les durées hebdomadaires de travail des emplois à temps partiel diffèrent selon les pays**

Les enquêtes d'Eurostat sur les forces de travail permettent de distinguer les salariés à temps partiel selon leur durée hebdomadaire de travail habituelle (cf. tableau 10). Les disparités sont relativement importantes au sein de la Communauté européenne.

La frontière entre temps partiel et temps complet n'est pas strictement identique entre les pays, et l'examen du travail à temps très partiel (au plus 10 heures par semaine) est plus significatif⁶.

Parmi les salariés à temps partiel dans les services, la proportion de ceux qui sont à temps très partiel augmente dans beaucoup de pays de la Communauté européenne entre 1983 et 1990. C'est notamment le cas en Allemagne et au Danemark, où elle passe respectivement de 12,3% à 17,1% et de 11,5% à 24,3%, ainsi qu'aux Pays-Bas, où un tiers des salariés des services en 1990 a une durée hebdomadaire de travail d'au plus 10 heures. Le Royaume-Uni se distingue aussi par l'importance du travail à temps très partiel dans les services ; en 1983 comme en 1990, un quart environ des salariés anglais à temps partiel dans les services déclare travailler 10 heures au plus par semaine.

En France et en Belgique, au contraire, la part des salariés qui travaillent au plus 10 heures par semaine, parmi les salariés à temps partiel dans les services, s'est réduite entre 1983 et 1990 et est la plus faible dans ces deux pays au sein de la Communauté européenne (respectivement 11,6%

⁵ Travail d'une durée inférieure à 50% de celle d'un temps plein qui n'est pas considéré juridiquement comme un travail à temps partiel.

⁶ En écartant les salariés à temps partiel qui déclarent travailler plus de 30 heures par semaine (dont le champ peut fortement différer selon les pays), le constat est identique.

et 6,8% en 1990). En France, l'impulsion donnée par les pouvoirs publics aux emplois familiaux depuis le début de 1992 pourrait inverser la tendance. Compte tenu de la hausse du travail à temps partiel, le nombre de salariés dans les services à temps très partiel a toutefois progressé, entre 1983 et 1990, en France (+6%) comme en Belgique (+10%).

◆ **La durée moyenne des emplois à temps partiel varie selon les secteurs**

En France et au niveau agrégé, la durée des emplois à temps partiel par rapport à celle des emplois à temps plein ne s'est guère modifiée depuis 1982 (Chouvel, 1995). L'enquête Emploi de l'Insee montre en effet une grande stabilité de ce rapport moyen, proche de 0,5.

Cette stabilité masque en fait des pratiques sectorielles très différentes : dans les services financiers, par exemple, les contrats de 32 heures hebdomadaires sont plus développés que dans les autres secteurs ; à l'inverse, les commerces recourent plus souvent à des emplois à temps partiels d'une durée inférieure à celle d'un mi-temps.

◆ **Les emplois à temps partiel permettent une plus grande flexibilité**

Les emplois à temps partiel s'accompagnent souvent d'horaires atypiques, ce qui souligne leur degré important de flexibilité.

D'après l'enquête sur les horaires de travail en France, la semaine de travail de cinq jours est moins fréquente pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps complet, ce qui s'explique par une plus grande fréquence de semaines plus courtes mais aussi de semaines de six, voire sept jours. Le temps partiel n'exclut pas non plus les journées de travail longues, ni les horaires tardifs au-delà de 20 heures. Ces caractéristiques sont principalement attachées aux emplois de service ou de commerce.

Les salariés à temps partiel ont également plus souvent des horaires à la carte.

III - LES ATOUTS ET INCONVENIENTS DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Dès lors que la législation autorise le travail à temps partiel, les obstacles à sa diffusion peuvent renvoyer à des réticences tant des salariés que des employeurs, ce vers quoi les incitations au travail à temps partiel doivent être dirigées.

III.1 - Le travail à temps partiel vu par les salariés

◆ **Des obstacles sociologiques et financiers**

La part des personnes à temps partiel qui souhaitent travailler davantage s'accroît en France : 37,8% en mars 1995, soit 1 300 000 personnes, contre 28,6% en mars 1991 (Gissot et Méron, 1995). Ce constat peut refléter en partie un phénomène conjoncturel ; au cours de cette période, où le risque de chômage s'est accru, les revendications individuelles des salariés, entre autres celles qui portent sur la durée du travail, ont sans doute été moins virulentes, alors que le désir d'accroître ses revenus, par exemple en augmentant son temps de travail, a certainement été plus fort.

A l'inverse, on peut penser que la part des chômeurs désirant travailler à temps partiel a augmenté au cours de cette période.

Quoi qu'il en soit, des réticences plus profondes au travail à temps partiel existent du côté des salariés, principalement d'ordres sociologique et financier.

Les obstacles sociologiques sont sans doute élevés. Le choix d'un emploi à temps partiel peut donner l'impression de moins s'impliquer dans son travail, de renoncer à une progression de carrière, voire de se placer en première ligne en cas de licenciement. Outre la difficulté du partage des responsabilités, ces facteurs expliquent que le travail à temps partiel soit peu fréquent chez les salariés les plus qualifiés. Les obstacles financiers sont les plus visibles. A salaire horaire équivalent, un travail à temps partiel constitue un sacrifice en termes de revenu que tout le monde n'est pas prêt à faire pour bénéficier, en contre partie, de temps libre supplémentaire ; les sondages d'opinion lors du débat en France sur la semaine de travail de quatre jours l'ont montré.

Les réticences sont sans doute plus importantes lorsque le salaire horaire est faible : un emploi de 32 heures hebdomadaires, rémunéré au Smic horaire, correspond à un salaire mensuel net de 4 000 F environ. Une analyse plus approfondie de ces réticences devrait toutefois prendre en compte les caractéristiques du ménage (nombre d'enfants à charge, rémunération éventuelle du conjoint...).

Le paradoxe est que le travail à temps partiel apparaît mieux adapté aux emplois peu qualifiés, par nature, alors que les personnes qui occupent ces emplois sont a priori les moins enclines, pour des raisons financières, à accepter un travail à

temps partiel. D'autre part, la concentration du développement du travail à temps partiel sur les emplois peu ou pas qualifiés étire la structure des salaires vers le bas et pose un problème de redistribution des ressources. Le travail partagé entre plusieurs employeurs est une façon de réconcilier emploi peu qualifié et travail à temps partiel.

◆ **La législation sociale peut être un frein au développement du travail à temps très partiel**

L'existence d'un minimum de durée du travail pour bénéficier de droits aux prestations peut également être un frein au développement du travail à temps partiel (Euzéby, 1988). En deçà de 200 heures par trimestre (environ 16 heures par semaine), un salarié français à temps partiel cotise à la sécurité sociale mais doit souscrire une assurance personnelle, en général coûteuse, s'il veut bénéficier des assurances maladie, maternité, ou décès, à moins qu'il ne soit couvert au titre de la sécurité sociale étudiante ou en qualité d'ayant-droit de son conjoint.

Ces dispositions doivent contribuer à expliquer la relative faiblesse du développement du travail à temps très partiel déclaré, en France ; il est possible que l'assujettissement à cotisation sans contre partie pour le salarié se traduise alors par du travail au noir.

Le système anglais est plus transparent puisqu'il fixe un seuil à la fois pour les prestations et les cotisations correspondantes. Les salariés anglais qui travaillent moins de 16 heures par semaine, ou dont les gains sont très faibles, sont exonérés de charges sociales, ainsi que leurs employeurs, et ne sont pas couverts par la sécurité sociale⁷. Les employeurs sont alors incités à embaucher des salariés à temps très partiel, qui ne sont pas couverts, ce que reflètent les statistiques du marché du travail anglais.

◆ **Le travail à temps partiel permet de concilier vie professionnelle et vie familiale**

Comme le montrent les enquêtes "Conditions de vie et aspirations des Français" du Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC)⁸, la demande de

travail à temps partiel s'explique notamment par le désir de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale (Commissariat général du Plan, 1992).

Le travail à temps partiel est très fréquent chez les femmes salariées vivant en couple et dont le conjoint est lui-même actif - dans un cas sur trois - et est favorisé par la présence d'enfants ; 35% des salariées appartenant à un foyer d'au moins quatre personnes sont à temps partiel.

A la question "Si votre employeur l'acceptait, souhaiteriez-vous travailler à temps partiel, avec une diminution de votre salaire?", un quart des femmes salariées à temps plein répond "oui"⁹. Pour celles-ci, le "niveau de vie" et le fait d'avoir des enfants à charge, plutôt jeunes, influent fortement : que l'on considère les femmes salariées à temps plein dont le conjoint est cadre ou travailleur indépendant, celles âgées entre 25 et 35 ans, ou encore celles qui ont au moins un enfant de moins de dix ans, environ un tiers d'entre elles souhaite travailler à temps partiel.

En résumé, l'aspiration au travail à temps partiel pour les femmes qui ont un emploi à temps plein est particulièrement forte chez les mères de jeunes enfants, appartenant aux catégories moyennes et aisées, et vivant dans des foyers où les deux conjoints travaillent.

◆ **L'influence des systèmes de garde d'enfants sur le travail à temps partiel des femmes**

Les femmes qui désirent travailler peuvent plus facilement accepter un emploi à temps plein si la société prend en charge la garde des enfants dans la journée. Un système de garde étendu sur toute la journée peut ainsi constituer un obstacle au travail à temps partiel.

Les liens entre possibilités de garde des enfants et fréquence du travail à temps partiel sont en fait complexes. En Scandinavie, le travail à temps partiel est très répandu et le système de garderie des enfants performant.

Mais il semble qu'en Allemagne ou aux Pays-Bas, le système de garderie peu efficace, conjugué à un rythme scolaire concentré sur la matinée, favorise le travail à temps partiel des femmes. Au contraire, la France se caractérise par un système de garde développé, dont la garde familiale et

⁷ Congés payés, retraite, chômage. Par contre, l'assurance-maladie est universelle aux Royaume-Uni.

⁸ L'échantillon de l'enquête est constitué de 2 000 individus ; pour obtenir un échantillon de taille

suffisante, les données des vagues de fin 1989, fin 1990 et fin 1991 ont été regroupées.

⁹ C'est le cas de 15% de l'ensemble des salariés à temps plein.

surtout le système scolaire. Avec la cantine et les services de garderie parascolaire, celui-ci s'étend sur toute la journée et prend très tôt en charge les enfants : environ 95% des enfants âgés de trois ans vont à l'école et le taux de pré-scolarisation des enfants âgés de deux ans est le plus élevé des principaux pays de l'OCDE¹⁰. Le problème de la garde se poserait alors essentiellement pour les très jeunes enfants.

Dans ces conditions, le travail à temps complet en France est plus facile à concilier avec des contraintes familiales, surtout si les activités extra-scolaires se développent le mercredi. De fait, pour les Françaises âgées de 25 à 49 ans, le taux d'emploi est élevé et le taux de travail à temps partiel plutôt faible.

III.2 - Le travail à temps partiel vu par les employeurs

◆ Des coûts supplémentaires d'organisation, de gestion, de recrutement et de formation

Le travail à temps partiel génère des coûts supplémentaires pour l'employeur, qui sont autant d'obstacles à sa diffusion. Ces coûts peuvent être regroupés en trois grandes catégories :

- les coût de gestion,
- les coûts d'organisation du travail,
- les coûts de recrutement et de formation.

Les coûts de gestion, sans doute relativement faibles pour les grandes entreprises qui gèrent un grand nombre d'employés, peuvent constituer un réel obstacle pour les petites entreprises. Il s'agit des coûts liés à la gestion de la paye, des congés ou de toute autre formalité administrative qui est proportionnelle au nombre d'employés et non aux heures travaillées.

A ces coûts supplémentaires s'ajoutent des problèmes d'organisation du travail, en particulier s'il s'agit de substituer des emplois à temps partiel à des emplois à temps plein. Par exemple, remplacer chaque emploi à temps plein par deux emplois à mi-temps serait irréaliste pour de nombreux métiers, et de nombreuses petites entreprises notamment. Les difficultés seraient d'autant plus importantes que le travail est porteur d'informations et de responsabilités, difficiles par nature à partager, ce qui caractérisent la plupart des emplois qualifiés. Comme les coûts de gestion, les coûts de recrutement et de formation

sont proportionnels au nombre de salariés et augmentent avec la fréquence du travail à temps partiel, mais ils constituent notamment des coûts d'entrée, contrairement aux coûts de gestion.

Accroître la proportion d'emplois à temps partiel se traduit par davantage d'embauches, donc plus de démarches de recrutement. Quelles que soient la formation et l'expérience des personnes ainsi embauchées, une période d'apprentissage est par ailleurs nécessaire, dont le coût est d'autant plus élevé que le travail est complexe et l'emploi qualifié.

Les risques de démission et les problèmes de contrôle s'accroissent, enfin, avec le nombre de salariés, ce qui peut être un frein supplémentaire au développement du travail à temps partiel. Les avantages de la flexibilité liée au travail à temps partiel

Certains employeurs n'hésitent pas cependant à recourir au travail à temps partiel. Celui-ci est d'ailleurs très répandu dans des secteurs du tertiaire.

Le travail à temps partiel est en effet adapté pour des activités spécifiques qui n'exigent qu'une petite quantité de travail dans la semaine - c'est le cas par exemple pour les emplois familiaux - ou dans l'année lorsqu'il s'agit d'activités saisonnières. Par ailleurs, la demande de travail peut se concentrer sur des emplois à temps partiel, par exemple pour des métiers jugés trop pénibles.

Le travail à temps partiel est enfin recherché par l'employeur lorsqu'une certaine flexibilité des horaires est exigée, comme pour les emplois de caissières. Les inconvénients du travail à temps partiel en termes de gestion, d'organisation du travail ou de recrutement et de formation - d'autant plus faibles que les emplois sont peu qualifiés - sont alors plus que compensés par ses avantages en termes de flexibilité.

Les emplois à temps partiel s'adaptent mieux aux exigences de l'exploitation, en particulier lorsque les besoins en personnel connaissent des fluctuations importantes dans le courant d'une même journée ou d'une même semaine, comme c'est souvent le cas dans le commerce de détail. Pour les activités de services, la souplesse liée aux emplois à temps partiel permet d'améliorer la qualité en ajustant les plages horaires d'ouverture en fonction des contraintes des consommateurs ; pour des activités industrielles, elle peut accroître la productivité du capital, par exemple en réorganisant le travail en équipes successives.

¹⁰ 33,6% en 1986-1987.

De plus, si la durée du travail d'un emploi à temps plein est jugée trop longue par les salariés, dont l'attention se relâche avec le temps, le travail à temps partiel peut se traduire par une augmentation de la productivité individuelle et une diminution de l'absentéisme. Mais à l'inverse, il est probable qu'un temps de travail trop court conduise à démotiver les salariés.

IV - UN PANORAMA DES INCITATIONS AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL EN FRANCE

Les mesures prises en France pour encourager le travail à temps partiel, tant du côté des salariés que du côté des employeurs, se sont multipliées depuis la loi quinquennale sur l'emploi de décembre 1993 (Liaisons sociales, 1993).

IV.1 - Les incitations au travail à temps partiel pour les salariés

Les incitations au travail à temps partiel en direction des salariés ont des modalités diverses : réduire les obstacles sociologiques en instituant l'égalité des droits entre les salariés à temps partiel et ceux à temps plein, réduire les obstacles financiers par des aides en reconnaissant un droit au travail à temps partiel pour les salariés, répondre enfin au souhait des femmes qui ont de jeunes enfants en leur facilitant l'accès au travail à temps partiel.

◆ Le principe d'égalité des droits

Pour vaincre les réticences sociologiques, le travail à temps partiel doit être reconnu comme un travail "normal". Cette reconnaissance repose, en France, sur le principe d'égalité des droits entre les salariés à temps partiel et ceux à temps plein. Selon le Code du travail (art. L. 212-4-2)¹¹, *"les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement"*.

Pour la rémunération, le Code du travail (art. L. 212-4-2) pose le principe de la proportionnalité : *"Compte tenu de la durée du travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise"*.

En matière d'ancienneté ou de congés payés, les des droits sont les mêmes pour les travailleurs à temps partiel et pour ceux à temps plein, et leur calcul ne dépend que de la durée d'appartenance à l'entreprise. En effet, *"pour la détermination des droits à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet"* (art. L. 212-4-2), et le salarié bénéficie de 30 jours ouvrables par an, quelle que soit la durée du travail (art. L. 223-2). L'indemnité de congé payé est, elle, calculée au prorata de cette durée. Les indemnités de licenciement et de départ en retraite des salariés à temps partiel sont calculées comme pour les salariés à temps plein ; les salaires retenus sont proportionnels à l'horaire de l'intéressé alors que l'ancienneté ne dépend pas de la durée hebdomadaire du travail.

Le mode de calcul des pensions n'est pas neutre vis-à-vis de l'incitation au travail à temps partiel (Euzéby, 1988). Lorsqu'il repose sur les salaires perçus au cours de toute la vie active, comme en Suisse ou en Allemagne, il est neutre. Lorsqu'il renvoie à une période de référence plus courte que la vie active, les salariés peuvent être incités à travailler à temps partiel en dehors de cette période. C'est le cas en France où ne sont prises en compte, pour le calcul des pensions, que les meilleures années ; c'est également le cas en Grèce, où la période de référence correspond aux dernières années d'activité, ce principe constituant un obstacle à la cessation progressive d'activité.

L'augmentation de la période de référence en France (de dix à vingt-cinq ans) constitue une moindre incitation au travail à temps partiel. Cependant, pour permettre au salarié qui passe d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel de s'assurer un même niveau de retraite, la loi quinquennale sur l'emploi permet qu'avec l'accord du salarié, l'assiette des cotisations d'assurance-vieillesse soit maintenue à la hauteur du salaire équivalent à celui d'un temps plein ; l'employeur peut décider de prendre en charge la part des cotisations dues par le salarié au titre de ce supplément d'assiette.

◆ Le travail à temps partiel à l'initiative des salariés

La reconnaissance du droit au travail à temps partiel pour les salariés renforce sa légitimité. Depuis la loi du 3 janvier 1991, *"les horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des salariés"* (art. L. 212-4-2). Le Code du travail précise que *"les conditions de mise en place*

¹¹ Dans la suite, les articles de loi, dont il est fait référence, sont extraits du Code du Travail.

d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par convention collective de branche ou accord collectif" (art. L. 212-4-5). La convention ou l'accord doit prévoir les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier du temps partiel, les modalités de la demande du salarié et les motifs que peut invoquer l'employeur pour refuser de satisfaire cette demande.

La demande des salariés pour travailler à temps partiel n'est pas un droit absolu puisque ce droit est subordonné à la conclusion d'une convention ou d'un accord. A défaut, l'employeur n'est pas tenu de satisfaire à la demande du salarié mais devra expliquer les raisons de son refus à l'occasion du bilan annuel.

◆ **L'aide aux chômeurs indemnisés qui acceptent un emploi à temps partiel**

Des aménagements relatifs aux prestations d'assurance-chômage sont également favorables au travail à temps partiel.

Un décret du 5 mars 1985 institue une compensation financière, à la charge de l'Etat, en faveur des chômeurs indemnisés qui reprennent un emploi à temps partiel pour une rémunération inférieure à leur allocation-chômage et l'accord du 8 juin 1994 modifie, à titre expérimental, depuis le 1er septembre 1994 et jusqu'au 31 décembre 1996, les règles relatives aux "activités réduites" (au plus 78 heures par mois, soit approximativement un mi-temps).

Selon ces règles, les chômeurs peuvent cumuler pendant douze mois leur indemnisation avec le salaire provenant d'une activité réduite, dès lors que cette rémunération ne dépasse pas 80% du salaire de référence servant de base au calcul des allocations-chômage, ou 47% du total des salaires antérieurs, si le chômeur a conservé une activité accessoire après la perte de son activité principale. Au-delà de ces seuils, le versement des allocations chômage est interrompu.

Aux termes de l'accord du 8 juin 1994, la durée maximale possible de cumul des allocations-chômage et de la rémunération d'une activité réduite est portée de douze à dix-huit mois ; pour les travailleurs privés d'emploi âgés de plus de 50 ans, le cumul est possible sans limitation de durée. La limite de 47% est inchangée mais le seuil de 80% est ramené à 70%.

De plus, des "conventions de coopération" de six mois maximum visent à faciliter le reclassement de chômeurs indemnisés depuis au moins huit mois en permettant aux Assedic, pendant la période de la convention, de leur verser tout ou

partie de leurs allocations-chômage. Ces actions de reclassement peuvent prendre la forme d'une aide au travail à temps partiel et font référence à la loi quinquennale prévoyant, après accord des partenaires sociaux, que "*l'acceptation par un chômeur d'un emploi pour un salaire net inférieur au montant des allocations nettes accordées au titre de l'assurance-chômage (...) ouvre droit au versement (par les Assedic) d'une indemnité compensatrice d'un montant au plus égal à la différence ainsi constatée*" (article 8).

◆ **Le congé parental d'éducation, total ou partiel**

Le dispositif d'emploi à temps partiel, rattaché au congé parental d'éducation, est une réponse adaptée à la demande de travail à temps partiel qui se manifeste à la naissance ou à l'adoption d'un enfant.

Le congé parental d'éducation offre une grande souplesse au salarié. A n'importe quel moment des trois premières années de l'enfant¹², le salarié peut choisir entre le congé parental proprement dit, qui implique la suspension du contrat de travail, ou le travail à temps partiel (art. L. 122-28-1). De plus, à l'issue du travail à temps partiel ou du congé parental, "*le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente*" (art. L. 122-28-3). Enfin, le congé parental ou la période d'activité à temps partiel, limités jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant¹³, ont une durée initiale d'un an au plus, à l'issue de laquelle le salarié peut choisir de reprendre son travail dans les mêmes conditions qu'antérieurement, de prolonger son activité à temps partiel ou son congé parental, de ne reprendre son activité qu'à temps partiel s'il bénéficie d'un congé parental ou de demander à prendre un congé parental s'il bénéficie d'une activité à temps partiel.

Depuis le 1er janvier 1995, ce dispositif est un droit pour le salarié, la loi du 25 juillet 1994 relative à la famille ayant supprimé la possibilité pour les employeurs de moins de cent salariés de s'y opposer.

◆ **L'allocation parentale d'éducation étendue aux activités à temps partiel**

¹² Ou des trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer (en cas d'adoption).

¹³ Ou de la fin de la troisième année suivant l'arrivée de l'enfant au foyer (en cas d'adoption).

En complément, l'allocation parentale d'éducation (APE) est une incitation financière au retrait total ou partiel du marché du travail à l'arrivée d'un enfant dans le foyer. Elle est versée jusqu'aux trois ans de l'enfant et la loi relative à la famille a assoupli le dispositif en incitant au retrait partiel d'activité. L'APE peut en effet être attribuée, à taux partiel, aux personnes exerçant une activité à temps partiel. Deux taux ont été retenus selon la durée d'activité (au plus 50% de la durée légale ou conventionnelle et entre 50% et 80% de cette durée). Une APE à taux partiel peut être versée à chacun des membres d'un couple exerçant une activité à temps partiel, le montant cumulé ne pouvant être supérieur à l'APE à taux plein.

Ces mesures incitatives sont renforcées par l'extension de l'APE au deuxième enfant.

◆ **La préretraite progressive, une forme d'emploi à temps partiel en fin d'activité**

Par les avantages financiers qu'elle lui procure, la préretraite progressive est une incitation pour le salarié à travailler à temps partiel. Comme alternative à la retraite, le dispositif représente également une incitation pour les employeurs. Les méfaits du recours massif aux préretraites, au sein des entreprises, sont reconnus - les pertes de savoir-faire et la démotivation des travailleurs les plus âgés notamment - et ont conduit à mettre en avant les préretraites progressives, créées dès 1982.

Dans le cadre de conventions avec le Fonds national de l'emploi (FNE), elles concernent des travailleurs âgés de plus de 55 ans qui, en contrepartie d'une allocation, acceptent de passer à temps partiel, afin de recruter des chômeurs ou de limiter le nombre des licenciements. La durée du travail du préretraité peut varier, depuis la loi quinquennale sur l'emploi, de 20% à 80% de la durée du travail antérieure, mais elle doit être égale à 50% de celle-ci en moyenne sur la durée de la convention. En complément à son salaire à mi-temps, le préretraité reçoit une indemnité prise en charge par l'Etat représentant 30% de son salaire brut.

Le dispositif permet de conserver au sein de l'entreprise les personnes les plus expérimentées, qui peuvent servir de tuteurs à de plus jeunes embauchés. Son faible développement (environ 20 000 personnes actuellement) est sans doute lié aux problèmes d'organisation du travail.

◆ **L'aide au passage à temps partiel dans le cadre des plans sociaux**

Par ailleurs, des conventions avec le FNE d'aide au passage à temps partiel peuvent être conclues pour éviter des licenciements économiques. Les salariés doivent adhérer volontairement à la convention et travailler depuis au moins un an, à temps plein, dans l'entreprise. Ces conventions remplacent les conventions d'aide au passage à mi-temps en élargissant les horaires de travail au champ du travail à temps partiel. Une allocation est versée au salarié dans la limite de deux ans et financée par l'Etat et l'entreprise ; la répartition du financement est fonction de la taille et des difficultés de l'entreprise.

IV.2 - Les incitations au travail à temps partiel pour les employeurs

Les mesures d'aide au travail à temps partiel pour les employeurs ont été complétées dans le cadre de la loi quinquennale sur l'emploi. Celle-ci définit le travail à temps partiel sur une base annuelle, ce qui en accroît la flexibilité, et renforce les aides financières liées au travail à temps partiel, en réponse aux coûts supplémentaires que celui-ci implique pour l'employeur.

◆ **L'annualisation du travail à temps partiel**

Avant la loi quinquennale sur l'emploi, seul le travail intermittent permettait de répartir la durée du travail sur l'année, mais l'accès à ce dispositif exigeait la signature d'un accord et était réservé aux emplois comportant, par nature, alternance de périodes travaillées et non travaillées.

La loi quinquennale sur l'emploi introduit le travail à temps partiel annualisé en considérant "*comme salariés à temps partiel les salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées dont la durée de travail annuelle est inférieur d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application sur cette même période de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement*" (art. L. 212-4-2 modifié du Code du travail).

Ce dispositif, compte tenu de son caractère général, est d'autant plus souple que celui du travail intermittent, qu'il autorise le recours aux heures supplémentaires et qu'il est possible dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée.

Des droits sont toutefois garantis aux salariés : "*Dans le cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer dans l'année avec précision les*

périodes travaillées et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, le contrat de travail fixe les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié moyennant un délai de prévenance de sept jours. Le salarié concerné peut refuser la période de travail ou la répartition des horaires proposés dans la limite de deux fois si elle est incluse dans la durée annuelle fixée au contrat et de quatre fois si elle constitue un dépassement de cette durée" (art. L. 212-4-3 modifié du Code du travail).

◆ **L'égalité de traitement pour le calcul des charges sociales**

Le principe du plafond de la sécurité sociale, se référant au salaire mensuel, désavantage a priori les emplois à temps partiel. En fait, le plafond de la sécurité sociale est supérieur à deux fois le Smic mensuel et le désavantage ne concernerait que les quelques emplois à temps partiel très qualifiés. Pour pallier cette inégalité, l'employeur bénéficie d'une compensation correspondant à la différence entre le montant des cotisations dues au titre du salarié à temps partiel et le montant des cotisations qui seraient dues, pour une durée de travail identique, si le salarié était à temps plein (art. 5 et 6 de la loi du 28 janvier 1981).

Le système revient à appliquer un système de plafond horaire et permet de rétablir l'égalité des droits entre travail à temps partiel et travail à temps plein.

◆ **L'abattement de charges patronales pour les emplois à temps partiel**

Pour inciter les entreprises à recourir au travail à temps partiel, un dispositif d'abattement de charges patronales pour les créations d'emploi à temps partiel, permettant d'en compenser au moins les surcoûts éventuels, a été mis en place au 1er septembre 1992. Ses modalités ont été revues à plusieurs reprises.

La part des cotisations patronales de sécurité sociale¹⁴ exonérées est passée de 30% à 50% au 1er janvier 1993 et la durée hebdomadaire des emplois à temps partiel visés élargie de 16-30 heures à 19-32 heures en décembre 1994. En avril 1994, la part exonérée est à nouveau fixée à 30% et l'abattement étendu aux emplois à temps partiel dont la durée hebdomadaire est comprise, en

moyenne sur l'année, entre 16 heures et 32 heures ("temps partiel annualisé"). En termes de baisse du coût du travail, l'incitation au travail à temps partiel est d'autant plus forte que la mesure se cumule avec les dispositifs d'exonérations de cotisations patronales sur les bas salaires¹⁵, la plupart des emplois à temps partiel entrant dans cette catégorie. Par exemple, pour un mi-temps rémunéré au Smic horaire, la mesure spécifique au travail à temps partiel représente une baisse de coût du travail de 6% environ mais, cumulée avec les dispositifs relatifs aux bas salaires, elle se traduit par une baisse de coût du travail trois fois plus importante.

La mesure s'applique de façon illimitée aux contrats à durée indéterminée (CDI), qui résultent de la création d'un poste à temps partiel, ou de la transformation d'un poste à temps plein en poste à temps partiel. Dans le cas où la transformation n'est pas une alternative à un licenciement économique collectif, l'abattement n'est accordé que si la transformation du contrat à temps plein en contrat à temps partiel s'accompagne d'une ou plusieurs embauches sous CDI, permettant de maintenir le volume global d'heures de travail.

L'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics administratifs qui leur sont liés ainsi que les particuliers employeurs, qui peuvent bénéficier du dispositif relatif aux emplois familiaux¹⁶, n'entrent pas dans le champ du dispositif. Pour les employeurs qui ont procédé à un licenciement économique au cours des six mois précédant l'embauche à temps partiel, une demande d'autorisation administrative préalable est nécessaire.

◆ **Les exonérations de cotisations patronales sur les bas salaires profitent aux emplois à temps partiel**

La mesure d'exonération réservées aux emplois à temps partiel ne profite qu'aux flux d'embauches et non aux stocks d'emplois à temps partiel. En fait, la plupart des emplois à temps partiel bénéficient d'exonérations de cotisations patronales au titre des exonérations sur les bas salaires, dont la référence est le salaire mensuel et non le salaire horaire (Liaisons sociales, 1995).

Il s'agit, d'une part, de la mesure d'exonération des cotisations patronales de la branche "famille", depuis juillet 1993, et, d'autre part, du dispositif

¹⁴ C'est-à-dire les cotisations patronales d'assurance sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, retraite), d'accidents du travail et de la branche "famille".

¹⁵ Cf. infra.

¹⁶ Cf. infra.

de réduction dégressive des cotisations patronales, depuis septembre 1995.

L'exonération totale des cotisations de la branche "Famille" s'applique actuellement aux salaires mensuels inférieurs à 1,2 Smic ; l'exonération est à hauteur de 50% pour les salaires compris entre 1,2 Smic et 1,3 Smic. La réduction dégressive des cotisations patronales concerne les salaires mensuels inférieurs à 1,2 Smic ; nulle à ce niveau, elle correspond à 800 F au niveau du Smic, soit le montant des cotisations patronales de la branche "maladie".

Environ 80% des emplois à temps partiel dans le secteur privé¹⁷ ont un salaire mensuel inférieur à 1,2 Smic et sont donc concernés par les deux exonérations, dont la fusion est prévue en juillet 1996. A cette date, et selon le projet de loi de Finances pour 1996, une ristourne unique dégressive sur les cotisations patronales serait instaurée pour les salaires inférieurs à 1,34 Smic.

◆ **Le crédit d'impôt pour les emplois familiaux, des emplois à temps partiel particuliers**

Toutes ces mesures d'exonération, y compris celle réservée au travail à temps partiel, ne s'appliquent pas aux emplois familiaux¹⁸, qui sont pourtant très souvent des emplois à temps partiel.

Depuis le 1er janvier 1992, ceux-ci bénéficient d'autres incitations, sous forme d'un crédit d'impôt et d'un allègement des formalités aux Urssaf. Les objectifs sont de répondre aux besoins croissants des ménages en matière d'emplois familiaux, de créer de nouveaux emplois et de contribuer à la lutte contre le travail au noir.

Les personnes qui emploient un salarié à leur domicile ont ainsi droit à une réduction d'impôt, égale à 50% des dépenses engagées (salaires et charges sociales) dans la limite d'un plafond. Celui-ci est actuellement fixé à 90 000 F, ce qui permet, le cas échéant, de bénéficier d'un crédit d'impôt de 45 000 F¹⁹.

¹⁷ Hors les emplois correspondant à l'embauche par un particulier.

¹⁸ Par "emplois familiaux", on entend les activités effectuées au domicile de l'employeur telles que les tâches de ménage, la garde d'enfants, le soutien scolaire à domicile, l'aide à une personne âgée ou handicapée...

¹⁹ Cette somme correspond approximativement à l'ensemble des charges sociales d'un salarié à temps plein rémunéré au Smic.

Le chèque emploi service, mis en place le 1er décembre 1994, devrait également accroître l'incitation au recours aux emplois familiaux, par le biais des simplifications administratives qu'il représente.

◆ **Le travail à temps partiel au sein des groupements d'employeurs : le travail à temps partagé**

Les groupements d'employeurs sont une forme d'encouragement au travail à temps partiel, dans le cadre du travail à temps partagé.

Depuis la loi du 25 juillet 1985, les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas cent salariés ont la possibilité de se réunir au sein d'un groupement dont le but exclusif est d'embaucher puis de mettre à disposition de ses membres des salariés, liés au groupement par un contrat de travail (art. L. 127-1 à L. 127-7 du Code du travail). Le champ d'application du dispositif a été élargi par la loi quinquennale aux employeurs occupant jusqu'à trois cents salariés et un employeur peut être désormais membre de deux groupements.

◆ **Des emplois à mi-temps particuliers : les contrats emploi-solidarité**

Parmi les dispositifs aidés de la politique de l'emploi, les contrats emploi-solidarité (CES), tournés vers le secteur non marchand, occupent une place à part. Ils constituent l'une des mesures les plus importantes de la politique de l'emploi par le nombre de ses bénéficiaires : 630 000 en 1993, 700 000 en 1994 (y compris les CES consolidés).

Les CES sont une forme, certes particulière, d'encouragement au travail à temps partiel, leur durée hebdomadaire étant fixée à vingt heures par décret. Ce sont des contrats à durée déterminée de 3 à 12 mois, renouvelables jusqu'à trois fois, et rémunérés sur la base du Smic.

Comme le précise la loi quinquennale sur l'emploi, ils "*sont réservés aux chômeurs de longue durée, aux chômeurs âgés de plus de cinquante ans, aux personnes handicapées et aux bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion ainsi qu'aux jeunes de plus de dix-huit ans et de moins de vingt-six ans connaissant des difficultés particulières d'insertion*". L'Etat prend en charge une partie du salaire de la personne en CES, au moins 65%, et l'employeur est exonéré de cotisations patronales de sécurité sociale.

La loi du 29 juillet 1992 a instauré un dispositif d'aide à l'embauche à l'issue du CES, rendu plus incitatif par la loi quinquennale sur l'emploi. Ces contrats, dits CES consolidés, ne sont pas

nécessairement des emplois à temps partiel ; mais prolongeant des contrats à mi-temps et l'aide étant plafonnée, c'est ce qu'ils sont le plus souvent.

Les CES consolidés sont à durée indéterminée ou d'une durée minimale de 12 mois, renouvelables plusieurs fois dans la limite d'une durée totale de 60 mois. Ils font l'objet d'une convention préalable avec l'Etat et s'adressent aux bénéficiaires de CES les plus défavorisés²⁰. Ils donnent droit, pendant cinq ans maximum, à une prise en charge partielle du salaire et à des exonérations de charges patronales.

La prise en charge partielle du salaire est calculée sur la base d'une durée hebdomadaire maximale de travail de 30 heures et d'un salaire plafonné à 120% du Smic. Elle est constante pour les personnes le plus en difficulté (50% du salaire brut), dégressive pour les autres (de 60% du salaire brut la 1^{re} année à 20% la 5^e année). A l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale s'ajoutent les exonérations de diverses taxes et une prise en charge partielle ou totale des frais de formation professionnelle.

IV.3 - Les incitations au travail à temps partiel dans la fonction publique

L'ordonnance du 31 mars 1982 a généralisé le travail à temps partiel dans la fonction publique en l'introduisant dans le statut général des fonctionnaires et en l'étendant, dans des conditions analogues, aux agents titulaires et non titulaires des collectivités locales et de leurs établissements publics administratifs, y compris les hôpitaux.

Dans le même esprit que le Code du travail, les employés de la fonction publique qui travaillent à temps partiel bénéficient d'un principe d'égalité par rapport à ceux qui travaillent à temps plein, mais ils peuvent bénéficier d'avantages financiers.

♦ Des avantages financiers pour les "80%", les "90%", et certains mi-temps C'est le cas lorsque leur temps de travail est proche d'un temps plein ; en effet, s'il représente 80% et 90% d'un temps plein, la rémunération est fixée respectivement à 6/7ème (85,7%) et

32/35ème (91,4%) de celle d'un temps plein.

Aussi, la diffusion du travail à temps partiel parmi les agents de l'Etat se concentre autour du travail "à 80%", qui correspond à une journée ou deux demi-journées d'absence au travail, conciliables avec le rythme scolaire. Les emplois à 80% expliquent à eux seuls les deux-tiers environ de la hausse du nombre d'agents de l'Etat qui travaillent à temps partiel, entre 1982 et 1991 (Commissariat général du Plan, 1992).

De même, la cessation progressive d'activité (CPA), régulièrement reconduite depuis 1982, donne la possibilité aux agents âgés de 55 ans de travailler à mi-temps jusqu'à l'âge de 60 ans, tout en étant rémunéré à 80%. La CPA s'apparente à la préretraite progressive dans le secteur privé. Environ 15 000 agents étaient en CPA en 1991.

♦ Le droit au travail à temps partiel pour les agents de la fonction publique

Les fonctionnaires à temps partiel qui souhaitent reprendre leur travail à temps plein disposent d'un droit à réintégration : à l'issue d'une période de travail à temps partiel, ils sont admis à occuper à temps plein leur emploi ou à défaut un emploi conforme à leur statut. Le bénéfice du travail à temps partiel, qui peut être demandé pour des périodes comprises entre six mois et un an, est renouvelable sans limitation.

La loi du 25 juillet 1994 relative, notamment, à l'organisation du temps de travail dans la fonction publique renforce les dispositions encourageant le recours au travail à temps partiel volontaire, en particulier par les mesures suivantes :

- un droit à mi-temps pour raisons familiales est instauré au bénéfice des fonctionnaires, c'est-à-dire à chaque naissance ou adoption, pour une durée de trois ans maximum, ou encore pour donner des soins à une personne de la famille proche ;

- l'autorisation de travail à temps partiel est toujours accordée sous réserve "des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail", mais les refus opposés aux demandes de travail à temps partiel devront être dûment motivés. Les "refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être précédés d'un entretien" entre l'agent et le responsable du service et, pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière, la commission administrative paritaire peut être

²⁰ Personnes âgées de 50 ans ou plus et demandeurs d'emploi depuis au moins un an ; allocataires du RMI sans emploi depuis au moins un an ; personnes inscrites à l'ANPE depuis plus de trois ans ; handicapés.

saisie, non plus seulement en cas de litige relatif à l'exercice du travail à temps partiel, mais aussi en cas de refus d'autorisation du travail à temps partiel²¹ ;

- enfin, le temps partiel peut être défini dans un cadre mensuel et une expérimentation du service à temps partiel sur une période annuelle est prévue, dans quelques services, entre le 1er janvier 1995 et le 31 décembre 1997.

V - BILAN DES INCITATIONS AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL EN FRANCE

V.1 - Un premier bilan quantitatif incomplet mais positif

Les dispositifs en faveur du travail à temps partiel sont de plus en plus nombreux et diversifiés, qu'ils visent un public particulier (par exemple les travailleurs âgés dans le cadre de la préretraite progressive ou les mères de famille dans le cadre du congé parental ou de l'APE), ou qu'ils soient généraux, tel l'abattement de charges patronales pour les embauches à temps partiel. Un bilan global est difficile à établir compte tenu de cette diversité, il est de toute façon incomplet puisque beaucoup de mesures ont été mises en place récemment.

Un premier bilan peut cependant être dressé pour deux dispositifs assez anciens et importants pour que les enseignements soient significatifs. Il s'agit, d'une part, du crédit d'impôt lié aux emplois familiaux, et, d'autre part, de l'abattement de charges patronales liées aux embauches à temps partiel. L'évolution récente de l'emploi permet par ailleurs de dresser un constat global des effets supposés de l'ensemble des incitations au travail à temps partiel.

◆ Les emplois familiaux : l'émergence d'une demande latente de travail à temps très partiel

La DARES a effectué un bilan du dispositif de crédit d'impôt relatif aux emplois familiaux de 1992 à 1994 (Zilberman, 1995), c'est-à-dire immédiatement avant le lancement du chèque emploi service.

La population des employeurs familiaux se développe à un rythme soutenu depuis 1992,

année de mise en place du crédit d'impôt. Alors qu'elle évoluait entre 450 000 et 500 000 sur la période 1985-1990, elle est passée de 515 000 fin 1991 à 717 000 fin 1994. Elle connaît un taux de renouvellement annuel d'environ 20%, qui tient à la fois à la nature de certains emplois dont la durée est limitée (garde d'enfants) et à l'âge moyen élevé de ses membres.

Le dispositif s'apparente à une aide au travail à temps partiel, puisque moins de 5% des emplois ont une durée hebdomadaire supérieure à 30 heures. Les emplois familiaux ont même souvent un caractère très fragmenté puisque plus de 60% correspondent à une durée de travail inférieure à 5 heures par semaine. En contrepartie, les emplois multiples sont très répandus ; selon les employeurs, les deux-tiers des salariés ont un autre emploi de même nature.

L'impact sur l'emploi est donc plus faible que ne pourraient le laisser penser les chiffres bruts. Les 200 000 emplois supplémentaires observés depuis fin 1991, suscités en grande partie par le dispositif, correspondraient à 40 000 équivalents temps-plein environ. Ces emplois auraient permis l'embauche d'environ 60 000 nouveaux salariés, dont 40 à 45% en provenance du chômage et 50 à 55% de l'inactivité.

◆ L'abattement de charges patronales lié aux emplois à temps partiel : une montée en charge rapide

La mesure d'exonération de charges patronales liée aux embauches à temps partiel se développe rapidement (Chastand, 1995) : environ 40 000 au cours des quatre derniers mois de 1992, plus de 180 000 en 1993 et près de 220 000 en 1994.

Le maintien du rythme mensuel des embauches est intervenu alors que le dispositif a été modifié en avril 1994. L'élargissement de la plage horaire donnant droit à l'exonération a d'ailleurs été amplement utilisé, que ce soit pour la tranche 16-18 heures ou pour la tranche 31-32 heures ; le quart des contrats signés en 1994 et ouvrant droit à l'abattement a porté sur l'une ou l'autre de ces tranches horaires.

Les secteurs où le travail à temps partiel est le plus répandu sont les principaux bénéficiaires du dispositif : environ 70% des contrats aidés sont signés dans les secteurs des commerces ou des services marchands, dont la moitié à peu près dans le commerce de détail ou le secteur des hôtels-café-restaurants.

²¹ Le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 prévoit déjà cette disposition dans la fonction publique de l'Etat.

Mais, alors que l'industrie rassemble moins de 10% des emplois à temps partiel en France, plus de 15% des salariés bénéficiaires de la mesure le sont dans l'industrie. Le dispositif est en effet utilisé dans le cas de restructurations : près de 60% des exonérations liées au travail à temps partiel dans l'industrie lourde (biens d'équipement et biens intermédiaires) concernent des mi-temps et sont notamment des transformations d'emplois à temps plein en emplois à temps partiel dans le cadre des préretraites progressives.

Il est difficile de distinguer, dans l'évolution du nombre d'exonérations liées aux embauches à temps partiel, ce qui est dû à la croissance tendancielle du travail à temps partiel, à la conjoncture économique, et au dispositif.

Une enquête spécifique auprès des utilisateurs de la mesure permet d'estimer les effets d'aubaine et d'incitation²² (Le Corre, 1995). Un peu moins de la moitié des établissements déclare n'avoir recruté que des salariés rentrant dans le cadre de la mesure en 1993. Parmi ces établissements, 43% déclarent qu'ils auraient en tout état de cause recruté (soit un effet d'aubaine pour 20% de l'ensemble des établissements) ; 57% déclarent au contraire que sans la mesure ils n'auraient pas recruté (soit un effet d'incitation pour 27% de l'ensemble des établissements). Enfin, dans plus de la moitié des établissements enquêtés, la mesure d'abattement a introduit le travail à temps partiel pour la première fois.

◆ **Une progression sensible du taux de travail à temps partiel en France depuis 1992**

La multiplication et la généralisation des mesures d'incitation au travail à temps partiel se sont accompagnées d'une vive croissance des emplois à temps partiel au niveau national.

Selon les enquêtes Emploi de l'Insee, la part du travail à temps partiel dans l'emploi total augmente quasi continûment depuis 1982, et le rythme de progression s'accroît à partir de 1992, portant le taux de travail à temps partiel en France de 12,5% en mars 1992 à 15,5% en mars 1995. Cette accélération est à rapprocher de l'amplification des efforts menés par les pouvoirs publics en direction de ce type de travail.

²² L'enquête a porté sur 1 008 établissements qui ont recruté au moins un salarié sous exonération entre le 1er septembre 1992 et le 31 décembre 1993.

V.2 - Des mesures à promouvoir et à simplifier

◆ **L'abattement de charges lié au travail à temps partiel répond aux surcoûts pour l'employeur**

Les coûts de gestion et de réorganisation liés au travail à temps partiel ne doivent pas être négligés. La prime à l'embauche de 6 000 F pour les contrats à durée indéterminée à temps partiel compris entre 28 et 32 heures, instaurée en 1984, a été un échec (Hoang-Ngoc et Lefresne, 1994), alors que le développement du travail à temps partiel long laissait supposer un nombre important de bénéficiaires potentiels.

La mesure d'abattement de charges patronales pour des embauches à temps partiel rencontre au contraire un vif succès et semble être une forme d'incitation mieux adaptée à ce type de travail. Elle représente une aide financière pérenne qui compense les surcoûts permanents liés au travail à temps partiel, et l'intervention publique se justifie par les externalités positives que la mesure peut entraîner, sous forme de baisse du chômage liée au développement du partage du travail.

Un renforcement de l'incitation financière serait envisageable, par exemple en ajoutant une prime à l'embauche qui permettrait de faire face aux surcoûts ponctuels de réorganisation du travail, ou en étendant la mesure à des contrats à durée déterminée. L'opportunité d'une telle décision se mesure à l'aune des effets d'incitation et d'aubaine, et il n'est pas sûr qu'accroître l'incitation financière en améliore l'efficacité.

La mesure actuelle peut d'ailleurs être jugée trop avantageuse, ce d'autant qu'elle se cumule avec les exonérations de charges sur les bas salaires. Or le bilan du dispositif a été dressé pour l'année 1993 avant la montée en charge des mesures sur les bas salaires. De même, les avantages liés à l'annualisation, depuis fin 1993, doivent accroître les effets d'aubaine et peuvent remettre en cause l'aide financière.

Enfin, si cette aide doit être maintenue à court terme, il faudra certainement la limiter à moyen terme, car la généralisation du travail à temps partiel coûtera de plus en plus cher, au point de devenir une contrainte insupportable pour les finances publiques.

◆ **Accroître la lisibilité des incitations pour les employeurs**

Les incitations en direction des employeurs sont multiples, souvent récentes, et répondent à des attentes des chefs d'entreprise (baisse du coût du travail, augmentation de la flexibilité ...). Reste à les faire davantage connaître.

Parallèlement, une simplification des mesures est nécessaire pour en augmenter l'efficacité : l'accumulation des exonérations de charges patronales pour les emplois à temps partiel, par exemple, n'est pas souhaitable et la fusion prévue des dispositifs ciblés sur les bas salaires répond à cet effort de lisibilité.

◆ **Rénover l'image du travail à temps partiel auprès des salariés**

Du côté des salariés, les réticences sociologiques sont difficiles à combattre. La généralisation du travail à temps partiel devrait toutefois faire évoluer les mentalités ; selon l'enquête Emploi de mars 1995, 28,9% des Françaises qui ont un emploi travaillent à temps partiel.

Pour accélérer la diffusion du travail à temps partiel, une campagne publicitaire pourrait être programmée, à l'image de celle qui a été lancée pour l'apprentissage. Dans ce contexte, les mesures prises dans le secteur public peuvent avoir valeur d'exemple.

V.3 - Des mesures à envisager avec prudence

Des mesures plus volontaristes sont envisagées mais elles risquent de se heurter à d'importantes difficultés de mise en oeuvre et doivent donc faire l'objet d'un examen plus approfondi.

◆ **Encourager le mi-temps plutôt que le temps partiel à 80% dans la fonction publique**

Une réorientation des incitations vers le mi-temps dans le secteur public, plutôt que vers le 80%, serait souhaitable (Commissariat général du Plan, 1992) : les effets d'aubaine liés au 80% sont sans doute importants compte tenu de son adéquation au rythme scolaire ; de plus, le passage au 80% entraîne des problèmes d'organisation du travail souvent plus complexe que le passage au mi-temps et est sans doute moins favorable à la création d'emplois. La suppression de l'incitation financière au 80% dégagerait plus d'un milliard de francs, qui pourrait être employé à une incitation au mi-temps.

Les modalités de gestion des effectifs pourraient également être revues. Les postes budgétaires

correspondent à des équivalents temps plein, principe en contradiction avec une réelle volonté de développer le travail à temps partiel dans la fonction publique. La possibilité de recruter dès le concours sur des emplois à temps partiel devrait être étudiée, ce d'autant que le droit au retour à temps plein représente un risque budgétaire potentiel. Cette mesure se heurte toutefois au statut général de la fonction publique.

◆ **Un ciblage sectoriel des incitations au travail à temps partiel ne paraît pas souhaitable**

Des mesures d'incitation au travail à temps partiel ciblées sur des secteurs, qui recèlent un potentiel important d'extension du travail à temps partiel, seraient envisageables. Ces mesures viseraient les secteurs des services et du commerce.

Un tel ciblage présente cependant des inconvénients, et une mesure générale semble préférable ; le ciblage risque d'être difficile à établir et pourrait être contourné (externalisation des services, par exemple) ; un potentiel de création d'emploi à temps partiel existe aussi dans l'industrie, mais il nécessite une importante réorganisation du travail et est plus difficile à révéler ; enfin, les effets d'aubaine devraient être plus importants dans les secteurs où le travail à temps partiel est spontanément plus développé. Les deux derniers arguments remettent d'ailleurs en cause le choix même du ciblage.

◆ **Inciter financièrement les salariés du privé à travailler à temps partiel ne semble pas justifié**

Comme dans la fonction publique, une aide financière pourrait être accordée aux salariés du privé qui acceptent de travailler à temps partiel, et ce d'autant que le travail à temps partiel se concentre sur les emplois peu ou pas qualifiés, par nature moins rémunérateurs. Si l'incitation est mal calibrée, le risque est alors de développer la multi-activité des salariés ; de plus cette mesure n'est justifiée que si les employeurs butent sur une contrainte d'offre de travail à temps partiel, ce qui ne paraît pas être le cas aujourd'hui.

◆ **Une remise en cause des seuils d'ouverture des droits sociaux est inopportune**

Une autre piste en direction des salariés concerne la couverture sociale des temps partiels dont la durée du travail est inférieure aux seuils d'ouverture des droits sociaux ; ces seuils peuvent être un frein au travail à temps partiel court,

comme le suggèrent les comparaisons internationales.

La proratisation des droits en deçà des seuils actuels ou la fixation de nouveaux seuils ont été envisagées (Commissariat général du Plan, 1992), de même que faire reposer la couverture-maladie uniquement sur un critère de résidence. Ces mesures soulèveraient de nouvelles difficultés financières pour la sécurité sociale et ne sont sans doute pas opportunes. Une appréciation de l'obstacle que constitue l'existence des seuils sociaux au développement du travail à temps partiel est un préalable nécessaire.

◆ Une révision de la réglementation relative aux heures complémentaires est à étudier

A l'inverse, le seuil de durée qui définit le travail à temps partiel pourrait être remis en cause dans le but d'encourager des emplois à temps partiel long, si tant est que ce seuil ainsi que la réglementation sur les heures complémentaires constituent de réels obstacles à la création d'emplois.

Le système des heures complémentaires semble peu contraignant pour l'employeur ; il n'entraîne pas de surcoût et les limites légales de recours aux heures complémentaires sont relativement souples. Une révision à la hausse de ces limites ou la possibilité de dépasser la durée légale hebdomadaire, ne serait-ce que provisoirement et moyennant le paiement d'heures supplémentaires, augmenteraient la flexibilité du travail à temps partiel ; ces réformes devraient alors être accompagnées de garanties relatives aux droits des salariés.

L'exonération de charges patronales liée au travail à temps partiel, justifiée par les surcoûts pour l'employeur et les externalités positives en termes de partage du travail, est moins pertinente lorsque le temps partiel est proche d'un temps plein, et le champ de la mesure actuelle (16-32 heures) ne doit donc pas être fondamentalement remis en cause ; il n'est guère souhaitable, dans une perspective de partage du travail, d'inciter au

développement d'emplois à temps partiel très court ou très long.

CONCLUSION

La panoplie des incitations au travail à temps partiel s'est amplifiée en France, depuis trois ans notamment. Les mesures sont nombreuses tant dans le secteur public que dans le secteur privé ; dans ce dernier, aux mesures ciblées se sont ajoutés des dispositifs généraux, tel l'abattement de charges patronales pour les embauches à temps partiel. La définition du travail à temps partiel a été élargie sur une base annuelle, répondant mieux aux exigences de flexibilité des employeurs. Pour les salariés, les incitations financières, telles l'APE, la préretraite progressive ou les mesures dans la fonction publique, vont plus loin que la simple reconnaissance de l'égalité des droits entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein.

Toutes ces mesures contribuent à la croissance rapide du travail à temps partiel en France, observée depuis 1992.

En dernière analyse, il y a peu de place aujourd'hui pour de nouvelles mesures d'incitation au travail à temps partiel mais un effort d'information et de simplification s'avère nécessaire.

Pousser jusqu'au bout la logique de la simplification conduirait, à terme, à supprimer le régime propre au travail à temps partiel, et par exemple à substituer aux allègements de charges patronales en faveur du travail à temps partiel un allègement de coût du travail sur les bas salaires mensuels ; le contrôle des horaires de travail s'avère en effet difficile et la mesure viserait en particulier les emplois à faible durée du travail. Les intérêts en jeu sont multiples, du côté des pouvoirs publics, des employeurs et des salariés, et une telle réforme ne peut aboutir sans une étroite concertation avec les partenaires sociaux.

ANNEXE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Tableau 1 : Taux de travail à temps partiel (en %)

	1973	1983	1992	1993	1994
Belgique	3,8	8,1	12,4	12,8	12,8
Canada	9,7	15,4	16,7	17,2	17,0
Danemark	nd	23,8	22,5	23,3	nd
Finlande	nd	8,3	7,9	8,6	8,5
France	5,9	9,6	12,5	13,7	14,9
Allemagne (1)	10,1	12,6	14,4	15,1	nd
Grèce	nd	6,5	4,8	4,3	4,8
Italie	6,4	4,6	5,8	5,4	6,2
Japon	13,9	16,2	20,5	21,1	21,4
Pays-Bas	nd	21,4*	32,5	33,4	35,0
Nouvelle-Zélande	11,2	15,3	21,6	21,2	21,6
Norvège	23,0	29,6**	26,9	27,1	26,5
Portugal	nd	nd	7,3	7,4	8,0
Espagne	nd	nd	5,8	6,6	6,9
Suède	nd	24,8***	24,3****	24,9	24,9
Royaume-Uni	16,0	19,4	22,8	23,3	23,8
Etats-Unis	15,6	18,4	17,5	17,5*****	18,9

(1) Allemagne occidentale avant 1990, Allemagne réunifiée depuis.

Ruptures après 1985 (*), 1987 (**), 1986 (***), 1992 (****) et 1993 (*****).

Source : Perspectives de l'emploi de juillet 1995, OCDE.

Tableau 2 : Part des femmes dans le travail à temps partiel (en %)

	1973	1983	1992	1993	1994
Belgique	82,4	84,0	89,7	89,3	88,1
Canada	68,4	71,3	69,7	68,9	69,4
Danemark	nd	84,7	75,8	74,9	nd
Finlande	nd	71,7	64,3	63,1	63,6
France	82,3	84,3	83,7	83,3	82,7
Allemagne (1)	89,0	91,9	89,3	88,6	nd
Grèce	nd	61,2	61,3	61,6	58,9
Italie	58,3	64,8	68,8	70,5	71,1
Japon	70,0	72,9	69,3	67,7	67,5
Pays-Bas	nd	77,3*	75,2	75,7	75,1
Nouvelle-Zélande	72,3	79,8	73,3	74,2	74,9
Norvège	76,4	77,3**	80,1	80,5	80,6
Portugal	nd	nd	68,2	66,3	67,1
Espagne	nd	nd	77,0	75,6	74,9
Suède	nd	86,6***	82,3****	81,3	80,1
Royaume-Uni	90,9	89,8	84,9	84,5	83,6
Etats-Unis	66,0	66,8	66,4	66,2*****	67,3

(1) Allemagne occidentale avant 1990, Allemagne réunifiée depuis.

Ruptures après 1985 (*), 1987 (**), 1986 (***), 1992 (****) et 1993 (*****).

Source : Perspectives de l'emploi de juillet 1995, OCDE.

Graphique 1 : Femmes et temps partiel

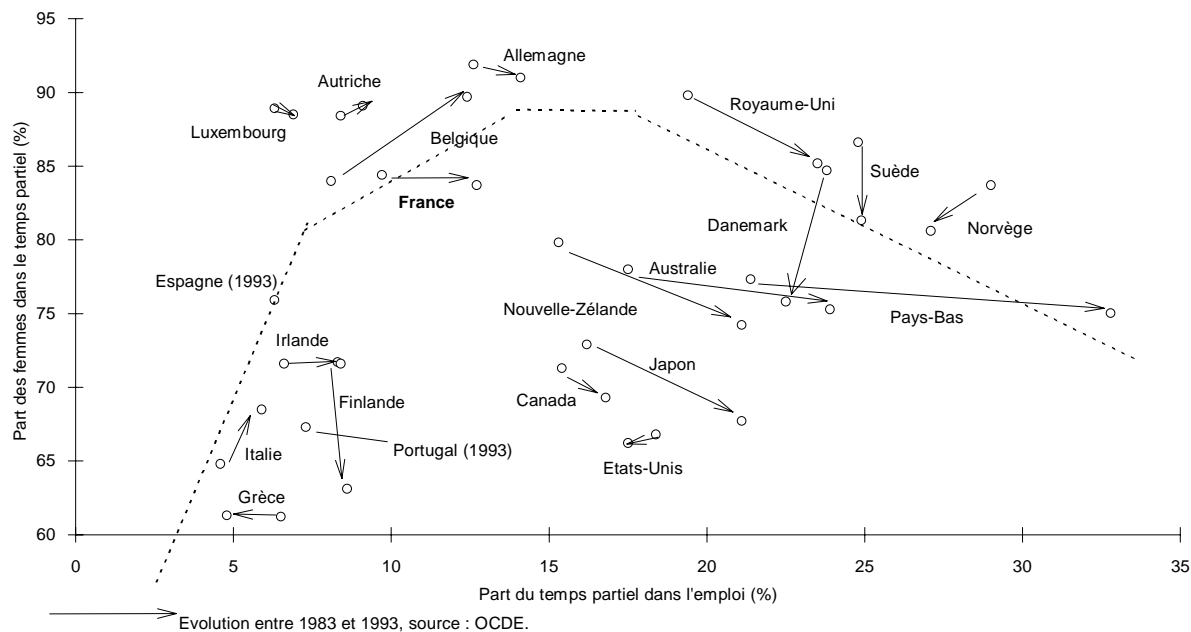


Tableau 3 : Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi masculin (en %)

	1973	1983	1992	1993	1994
Belgique	1,0	2,0	2,1	2,3	2,5
Canada	4,7	7,6	9,3	9,8	9,5
Danemark	nd	6,6	10,1	11,0	nd
Finlande	nd	4,5	5,5	6,2	6,0
France	1,7	2,5	3,6	4,1	4,6
Allemagne (1)	1,8	1,7	2,6	2,9	nd
Grèce	nd	3,7	2,8	2,6	3,1
Italie	3,7	2,4	2,8	2,5	2,8
Japon	6,8	7,3	10,6	11,4	11,7
Pays-Bas	nd	7,2*	13,3	13,6	14,7
Nouvelle-Zélande	4,6	5,0	10,3	9,7	9,7
Norvège	8,6	11,5**	9,8	9,8	9,5
Portugal	nd	nd	4,1	4,5	4,7
Espagne	nd	nd	2,0	2,4	2,6
Suède	nd	6,3***	8,4****	9,1	9,7
Royaume-Uni	2,3	3,3	6,2	6,6	7,1
Etats-Unis	8,6	10,8	10,8	10,9*****	11,5

(1) Allemagne occidentale avant 1990, Allemagne réunifiée depuis.

Ruptures après 1985 (*), 1987 (**), 1986 (***), 1992 (****) et 1993 (*****).

Source : Perspectives de l'emploi de juillet 1995, OCDE.

Tableau 4 : Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi féminin (en %)

	1973	1983	1992	1993	1994
Belgique	10,2	19,7	28,1	28,5	28,3
Canada	19,4	26,1	25,8	26,2	26,1
Danemark	nd	44,7	36,7	37,3	nd
Finlande	nd	12,5	10,4	11,1	11,2
France	12,9	20,1	24,5	26,3	27,8
Allemagne (1)	24,4	30,0	30,7	32,0	nd
Grèce	nd	12,1	8,4	7,6	8,0
Italie	14,0	9,4	11,5	11,0	12,4
Japon	25,1	29,8	34,8	35,2	35,7
Pays-Bas	nd	50,1*	62,1	63,0	64,8
Nouvelle-Zélande	24,6	31,4	35,9	35,7	36,6
Norvège	47,8	54,9**	47,1	47,6	46,5
Portugal	nd	nd	11,3	11,1	12,1
Espagne	nd	nd	13,7	14,8	15,2
Suède	nd	45,9***	41,3****	41,4	41,0
Royaume-Uni	39,1	42,4	43,5	43,8	44,3
Etats-Unis	26,8	28,1	25,4	25,3*****	27,7

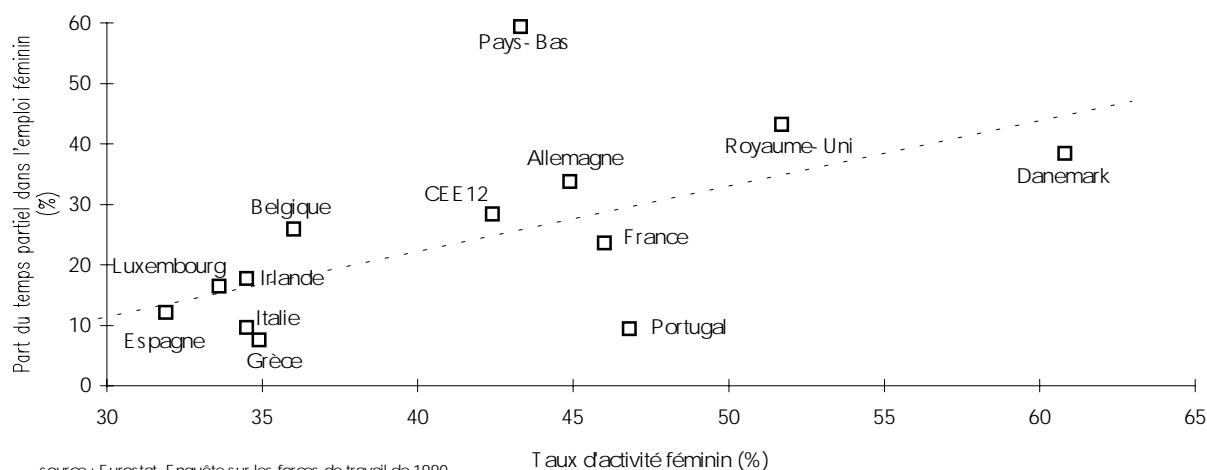
(1) Allemagne occidentale avant 1990, Allemagne réunifiée depuis.
 Ruptures après 1985 (*), 1987 (**), 1986 (***), 1992 (****) et 1993 (*****).
 Source : Perspectives de l'emploi de juillet 1995, OCDE.

Tableau 5 : Proportion des femmes salariées travaillant à temps partiel en 1990 (%)

	Bel	Dan	All	Grè	Esp	Fra	Irl	Ita	Lux	P-B	Por	R-U	CE12
Ensemble	29,3	39,1	33,6	5,7	11,3	23,6	16,4	9,2	16,6	57,7	7,1	43,1	29,3
Mariées	33,8	44,3	50,1	6,0	14,6	27	26,4	10,4	27,9	75,8	8,2	50,4	37,4

Source : Enquête sur les forces de travail de 1990, Eurostat.

Graphique 2 : Taux d'activité et travail à temps partiel des femmes (1990)



Graphique 3 : Taux d'activité et taux de travail à temps partiel des femmes âgées de 25 à 49 ans (1990)

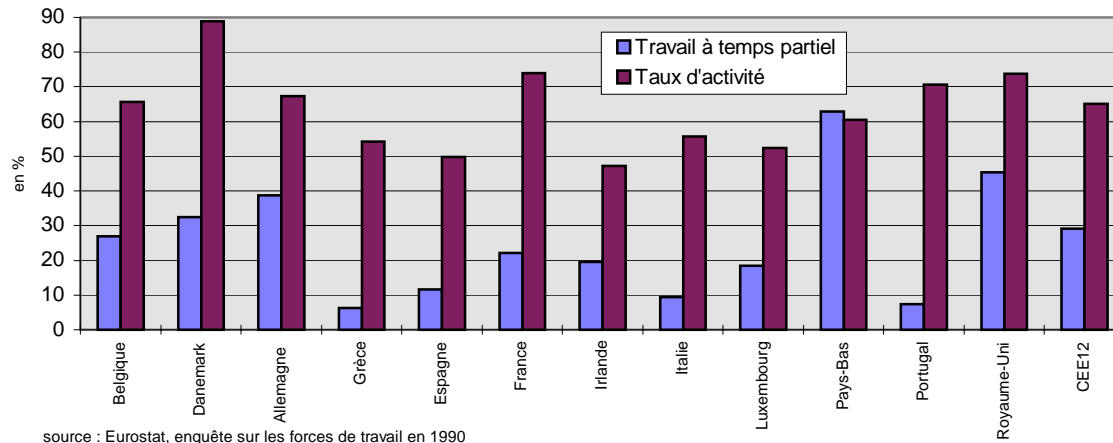


Tableau 6 : Part des jeunes dans l'emploi en 1990 (%)

	Bel	Dan	All	Grè	Esp	Fra	Irl	Ita	Lux	P-B	Por	R-U	CEE12
Temps complet	11,2	14,5	18,6	11,2	16,1	11,8	21,1	13,1	13	17,2	19,3	20,2	16
Temps partiel	14,1	31,5	5,7	16,7	19,6	17,2	19,4	15,5	20,2	24,4	16,2	14,4	14,7

Source : Enquête sur les forces de travail de 1990, Eurostat.

Graphique 4 : Taux de travail à temps partiel chez les moins de 25 ans (1990)

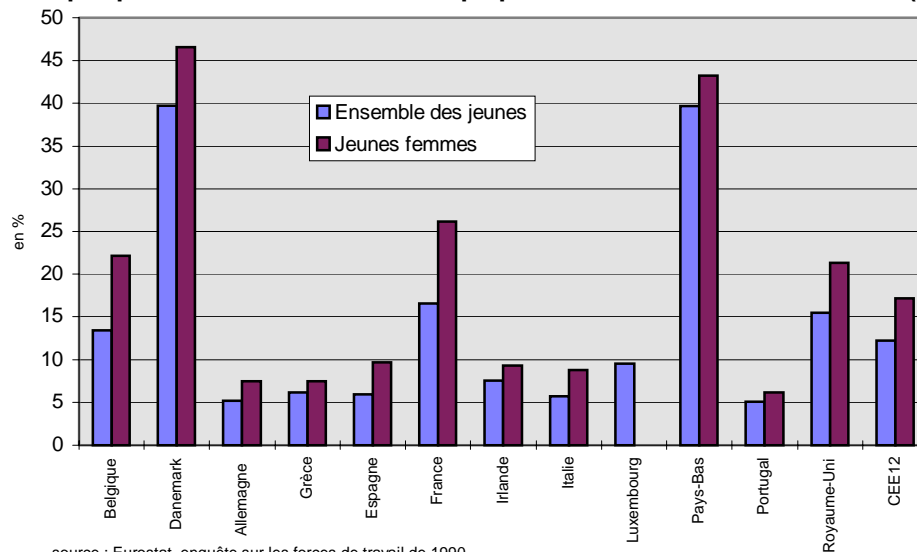


Tableau 7 : Part des femmes à temps partiel par âge en 1990 (%)

	Bel	Dan	All	Grè	Esp	Fra	Irl	Ita	Lux	P-B	Por	R-U	CE12
14-24 ans	22,1	46,6	7,5	7,5	9,7	26,2	9,3	8,8	nd	43,3	6,2	21,4	17,1
25-49 ans	26,9	32,5	38,8	6,3	11,7	22,2	19,5	9,3	18,4	62,9	7,3	45,3	29,2

Source : Enquête sur les forces de travail de 1990 , Eurostat.

Tableau 8 : Part des salariés à temps partiel par secteur en 1990 (%)

	Bel	Dan	All	Grè	Esp	Fra	Irl	Ita	Lux	P-B	Por	R-U	CE12
Agriculture	20,7	22,8	14,4	8,1	2,0	13,5	nd	17,3	nd	28,5	7,5	21,0	13,8
Industrie	3,2	12,2	7,2	2,1	1,1	3,7	3,1	2,5	2,5	13,5	1,5	7,5	5,4
Services	17,5	29,5	21,0	3,8	6,7	16,2	11,6	5,0	9,0	38,1	5,3	30,0	19,2

Source : Enquête sur les forces de travail de 1990 , Eurostat.

Tableau 9 : Part des femmes salariées à temps partiel par secteur en 1990 (%)

	Bel	Dan	All	Grè	Esp	Fra	Irl	Ita	Lux	P-B	Por	R-U	CE12
Agriculture	13,9	42,8	33,6	9,8	13,3	30,9	37,4	20,5	nd	69,8	14,3	50,0	23,7
Industrie	12,8	28,4	26,3	4,2	6,5	13,4	8,0	6,5	11,5	44,6	4,2	26,6	18,3
Services	25,9	38,4	33,8	7,6	12,1	23,6	17,7	9,6	16,5	59,4	9,4	43,2	28,4

Source : Enquête sur les forces de travail de 1990, Eurostat.

**Tableau 10 : Salariés à temps partiel dans les services
Groupe d'heures de travail habituellement effectuées par semaine (%)**

	01 - 10 h		11 - 20 h		21 - 24 h		25 - 30 h		31 h et plus		Total
	1983	1990	1983	1990	1983	1990	1983	1990	1983	1990	
France	16	11,6	43	43,6	10,4	9	20,2	22,1	10,4	13,8	100
Allemagne ouest	12,3	17,1	49,9	48,4	ns	9,9	32,2	20,9	5,6	3,6	100
Royaume-Uni	24,4	25,7	44,2	42,7	11,5	11,7	14,4	14,4	5,5	5,6	100
Italie	11,4	12,6	45	43,6	15,1	13,1	23,9	14,6	4,7	16	100
Espagne	-	20,1	-	53	-	9,9	-	16,2	-	0,7	100
Pays-Bas	26,8	33,8	40,6	36,6	7,9	8,2	18,6	13,4	6	7,9	100
Belgique	10,1	6,8	58,7	62,7	12,1	9,2	10,6	15,2	8,5	6,1	100
Danemark	11,5	24,3	41,4	30,2	9,5	6,8	29,6	28,3	7,9	10,5	100
Irlande	23,7	20,8	40,6	53,3	9,3	11,9	13	10,5	13,3	ns	100
Grèce	11,8	14,3	29,8	45	11	8,9	29,5	25,1	17,8	6,6	100
Portugal	-	23,4	-	43,3	-	10,5	-	15,9	-	6,8	100

Source : Enquêtes sur les forces de travail de 1983 et de 1990, Eurostat.

BIBLIOGRAPHIE

- Barrère-Maurisson M.A., Daune-Richard A.M., Letablier M.T. (1989).** "Le travail à temps partiel plus développé au Royaume-Uni qu'en France", *Economie et statistique*, n°220, pp. 47-56, Institut national de la statistique et des études économiques.
- Chastand A. (1995).** "L'abattement des charges patronales, pour l'emploi de salariés travaillant à temps partiel", *Premières synthèses*, n°101, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques, ministère du travail.
- Chouvel F. (1995).** "Durée du travail et conjoncture : problématique et impact du chômage partiel", *Premières synthèses*, n°82, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques, ministère du travail.
- Commissariat général du Plan (1992).** "Le travail à temps partiel dans le secteur public", *Rapport au Premier ministre*.
- Euzéby A. (1988).** "La sécurité sociale et l'emploi à temps partiel", *Revue internationale du travail*, vol. 127, n°5, pp. 611-625.
- Gissot C., Méron M. (1995).** "Emploi et chômage en mars 1995", *Insee Première*, n°389, Institut national de la statistique et des études économiques.
- Hoang-Ngoc L., Lefresne F. (1994).** "Les règles d'utilisation du temps partiel dans les régimes d'accumulation français et britannique", *Revue de l'Ires*, n°14, pp. 145-172.
- Husson M. (1993).** "Le volume de travail et son partage, étude comparative de sept grands pays", *Revue de l'Institut de recherches économiques et sociales*, n°11, pp. 3-26.
- Eurostat (1985).** "Enquêtes sur les forces de travail, 1983".
- Eurostat (1992).** "Enquêtes sur les forces de travail, 1990".
- Le Corre V. (1995).** "Le recours croissant des entreprises au temps partiel", *Premières Synthèses*, n°97, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques, ministère du travail.
- Liaisons sociales (1993).** "Loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, texte intégral commenté", *Législation sociale*, A1, n°6959.
- Liaisons sociales (1995).** "Allègement des charges sociales patronales sur les bas salaires", *Législation sociale*, F2, n°7341.
- Marimbert J. (1992).** "Situation et perspectives du travail à temps partiel", *Rapport au ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle*.
- Maurin E., Torelli C. (1992).** "La montée du temps partiel", *INSEE Première*, n°237, Institut national de la statistique et des études économiques.
- Organisation de coopération et de développement économiques (1995).** "Perspectives de l'emploi".
- Thurman J.E., Trah G. (1990).** "Le travail à temps partiel dans le monde", *Revue internationale du travail*, vol. 129, n°1, pp. 25-45.
- Zilberman S. (1995).** "L'évolution des emplois familiaux de 1992 à 1994", *Premières synthèses*, n°109, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques, ministère du travail.