

TEMPS PARTIEL ET REDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL : LATITUDES DE CHOIX.

*Jennifer Bué (DARES, Ministère de l'emploi et de la solidarité)
Dominique Roux-Rossi (GRIOT, Conservatoire national des arts et métiers)*

Communication présentée à la 8th Conference of the International symposium on working time. Amsterdam 14-16 mars 2001

Résumé :

Temps partiel et réduction collective du temps de travail : latitudes de choix.

L'objet de cette communication est de mettre en évidence l'application des accords de réduction du temps de travail en France et les articulations entre le traitement des salariés à temps complet et des salariés à temps partiel, qui seront analysés en terme de degré d'autonomie des salariés.

Pour cerner l'impact de la réduction collective sur le temps partiel, et plus précisément son impact sur les salariés à temps partiel, il faut identifier la situation de cette population avant la mise en œuvre des accords. Parmi les dimensions de cette situation, il faut prendre en compte le mode d'accès à ce type d'emploi et tout particulièrement le fait que les individus ont été volontaires ou non pour adopter ce régime de travail. Un autre point structurant est la possibilité ou non, pour les salariés, de déterminer la durée et la répartition de leur temps de travail.

Une fois examinée la possibilité dont disposaient les salariés à temps partiel de " choisir " leur statut, il va s'agir, d'examiner dans quelle mesure la mise en œuvre des accords d'ARTT favorise la possibilité, chez ces salariés, d'être les acteurs de leur temps de travail. Dans cette perspective, deux dimensions sont particulièrement structurantes de l'autonomie salariale, en matière de construction du temps de travail : d'une part, les modalités de détermination de la *nouvelle durée* du travail ; et d'autre part, les modalités de la répartition (sur l'année, le mois, la semaine ou le jour), de ce volume de temps de travail. L'idée d'aménagement renvoie plutôt au point de vue de l'entreprise, qui " aménage " le temps des salariés en fonction de ses besoins. Si l'on veut aborder la question du temps sans *a priori*, on doit considérer qu'une fois déterminé un certain volume de temps de travail, la marge de manoeuvre des intéressés va être de déterminer la manière dont il va être *réparti*.

Abstract

Part-time work and collective reduction in work time : latitude of choice.

The objective of this paper is to display the application in firms of collective bargaining agreement concerning work time reduction in France. The central point of the analysis will be the articulations between the treatment of part-time and full-time workers, in terms of autonomy for the personnel.

To understand the effects of the collective work time reduction on part-time work, and more precisely on part-time workers, it is necessary to identify their situation before the implementation of the agreements. Among the factors in this situation, the access process in this type of employment, and specially the fact that the individuals have volunteered or not for this work system must be taken in consideration. Another important point is the possibility or not, for the workers, to decide their own duration and distribution of work time.

Once this is done, the purpose will be to investigate to which degree the implementation of the collective work time reduction agreements will favour the possibility for workers to be " actors " in their work time. In this trend, two factors are specially important in the structuring of the workers autonomy : for the first part, the mode of determination of the new work time duration ; for the second part, the mode of distribution (during the year, the month, the week, the day) of this work time volume.

The introduction of flextime by the firms who plan the workers' time is dependant on its needs (on a profit logic). In that outline, the analysis will attempt to reveal the leeway for the workers (full-time and part-time) to decide their working hours : what is bargained, who act, what are the constraints...

Mots-clés :

Réduction collective du temps de travail - travail à temps partiel - choix

TEMPS PARTIEL ET REDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL : LATITUDES DE CHOIX

Jennifer Bué (DARES, Ministère de l'emploi et de la solidarité)
Dominique Roux-Rossi (GRIOT –CNAM)

L'objet de cette communication est de mettre en évidence l'application des accords de réduction du temps de travail en France et les articulations entre le traitement des salariés à temps complet et des salariés à temps partiel, qui seront analysés en terme de degré d'autonomie des salariés. Elle s'appuie sur les résultats d'une étude réalisée dans une dizaine d'entreprises ayant signé un accord de réduction du temps de travail et employant une proportion significative de salariés à temps partiel (Bué, Metzger, Roux-Rossi, à paraître).

—
Pour cerner l'impact de la réduction collective sur le temps partiel, et plus précisément son impact sur les salariés à temps partiel, il faut identifier la situation de cette population avant la mise en œuvre des accords. Parmi les dimensions de cette situation, il faut prendre en compte le *mode d'accès à ce type d'emploi* et tout particulièrement le fait que les individus ont été volontaires ou non pour adopter ce régime de travail. Un autre point structurant est la possibilité ou non, pour les salariés, de *déterminer la durée et la répartition de leur temps de travail*, question qui ne se pose quasiment jamais pour les salariés à temps complet qui sont régis par l'horaire collectif. De ces paramètres dépendront les attentes que les accords sauront ou non satisfaire.

1 - LES USAGES DU TEMPS PARTIEL EN FRANCE AVANT LA REDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

L'analyse du recours au temps partiel a permis d'identifier trois types de logiques mises en œuvre par les acteurs concernés, en fonction d'intérêts distincts mais qui peuvent se superposer^{1[1]}:

- *une logique "individuelle"*, tournée vers les salariés, modèle visant la conciliation des intérêts professionnels et personnels ;

C'est ce type d'usage qui a dominé jusqu'en 1982. Les salariés à temps partiel accèdent à ce statut d'emploi de leur propre chef, en demandant à ce que leur contrat de travail soit modifié. La caractéristique de ce type de temps partiel est de ne pas correspondre à une stratégie managériale ou des pouvoirs publics, comme le sont les deux autres.

- *une logique de "flexibilité"*, tournée vers les entreprises et le développement de leur compétitivité, mode d'organisation du travail et d'aménagement du temps de travail, dont l'objectif est l'ajustement des horaires aux besoins de la production. Cette recherche se traduit par la mise en place d'horaires atypiques et l'utilisation plus ou moins importante des heures complémentaires ; dans cette logique, qui s'est surtout développée depuis 1992, le temps partiel est une forme parmi d'autres, revendiquée par les employeurs, pour aménager le temps de travail dans leurs établissements, revendication qu'ils opposent, avec force depuis 1978, contre toute tentative des pouvoirs publics d'imposer une réduction collective du temps de travail (Freyssinet, 1997).

- *une logique de "préservation ou de création d'emplois"*, encouragée par les aides publiques d'abattement de charges sociales jusqu'en 2000, qui aboutit soit à éviter des licenciements, soit à embaucher de nouveaux salariés.

On range dans cette catégorie les emplois à temps partiel créés dans une perspective de lutte contre le chômage, par réduction du temps de travail. Le temps partiel est envisagé par la volonté politique comme une manière de partager le travail. Dans cette optique, le temps partiel permet la baisse des coûts salariaux (par l'allègement des charges et des salaires) ; il entraîne le maintien des emplois quand il y a compensation (un emploi à temps complet remplacé par deux emplois à mi-temps) ou la baisse lorsqu'il n'y a pas de compensation (passage d'un temps complet à un mi-temps sans nouvelle embauche).

De plus, il faut préciser que de 1992 à 2000, le recours au temps partiel en France a été encouragé par les aides financières de l'Etat sous forme d'abattement de charges sociales présentant un intérêt financier pour les employeurs, favorisant ainsi l'essor du temps partiel pendant cette période.

Ces trois logiques se fondent sur des objectifs et des stratégies qui souvent se combinent et se superposent, mais qui peuvent également être contradictoires.

1.1- Les formes de temps partiel

Avant les lois sur la réduction du temps de travail, la question du choix du temps de travail ne se posait pas pour les salariés à temps complet, qui étaient automatiquement soumis à l'horaire collectif applicable dans leur service ou atelier. Par contre, pour les salariés à temps partiel, cette question renvoie à la notion de volontariat, notion déjà analysée en matière de travail de nuit des femmes^{2[2]}. Pour les directions d'entreprise, il y

^{1[1]} Voir "Les accords d'entreprise sur le temps partiel de 1992 à 1995 : trois logiques d'utilisation", *Premières synthèses*, DARES, 11/96, n° 47. Ainsi que FREYSSINET (Jaques), 1997, *Le temps de travail en miettes*, Editions de l'Atelier. Et FAVENNEC-HERY (Françoise), 1997, *Le travail à temps partiel*, LITEC.

^{2[2]} Sur la notion de volontariat, voir BUE (Jennifer) et ROUX ROSSI (Dominique), 1993, *Le travail de nuit des femmes*, La Documentation Française.

a volontariat dès qu'il y a acceptation du travail à temps partiel. La confusion entre *volontariat* (qui implique un choix réel et une possibilité de réversibilité de la décision) et *acceptation* (qui témoigne uniquement d'un accord pouvant être totalement contraint), est significative des limites de cette notion.

C'est pourtant sur cette ambiguïté que s'établit un consensus : en général, les employeurs recourant au temps partiel considèrent que les salariés concernés sont volontaires pour cette forme d'emploi.

A notre avis, ce qui structure le temps partiel est davantage le *mode d'accès à cette forme d'emploi*, que la question du "volontariat" réel ou supposé.

En effet, il convient de distinguer deux types de temps partiel, selon le critère de l'accès à cette forme d'emploi :

- celui qui concerne le passage d'un temps plein à un temps partiel, "**par modification du contrat de travail**" initial.
- et celui qui concerne les salariés directement embauchés à temps partiel, que nous qualifions de temps partiel "**d'embauche**".

1.1.1. Temps partiel " par décision du salarié ", résultant d'une modification du contrat de travail

Il peut être mis en place par accords d'entreprise et la dernière loi AUBRY incite fortement la négociation sur ce thème. Mais il peut également s'établir sur la seule base d'un contrat individuel, ou encore relever d'un plan social pour limiter des licenciements. Les enjeux sont donc différents selon les contextes économiques et sociaux des entreprises. Il s'agit de situations où les personnes ont fait acte de volontariat pour le temps partiel, ce qui entraîne une modification de leur contrat initial et une transformation de leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel, mais il convient de faire la distinction entre :

Le temps partiel " à la demande du salarié "

Cette catégorie correspond à un aménagement du temps de travail témoignant d'un acte de volonté de la part du salarié qui souhaite réduire son temps de travail, quelle qu'en soit la raison ; cette mesure est généralement réversible. Le salarié a le choix entre le temps complet ou le temps partiel. Dans ce cas, le temps partiel correspond, le plus souvent, à une transformation du temps de travail d'un salarié embauché à temps complet.

Le temps partiel incité " à l'initiative de l'entreprise "

C'est le cas dans des entreprises en difficulté qui cherchent à réduire leurs effectifs et à alléger leur masse salariale. Dans cette situation, les menaces sur l'emploi présentent un caractère d'urgence et le temps partiel peut être un des outils mis en œuvre pour limiter le nombre de licenciements. L'entreprise peut alors être confrontée à des problèmes économiques, et le temps partiel peut être un mode de résorption des effectifs, s'inscrivant dans un plan social ou non, ou dans une politique de gestion prévisionnelle des emplois orientés vers la baisse, ou encore d'une tentative de réaménager les amplitudes horaires^{3[3]}.

^{3[3]} Voir DRESSEN (M.), ROUX-ROSSI (D.), le cas des accords sociaux sur l'emploi, au *Cial* et au *Crédit Lyonnais* in *Restructuration des banques et devenir des salariés*, La Documentation française, 1996, p. 60 et s.

C'est aussi le cas des entreprises ne connaissant pas de grandes difficultés immédiates, pour lesquelles le développement du temps partiel peut répondre à une logique de "flexibilité" et/ou s'inscrire dans une politique de l'emploi et de réduction des charges à plus ou moins long terme, afin d'améliorer la compétitivité.

Ce temps partiel incité correspond à une proposition de l'entreprise à laquelle des salariés répondent, car cette offre peut être assortie d'incitations financières appréciables, primes ou temps partiel payé plus que la stricte proportion temps/rémunération.

Qu'il soit "à la demande du salarié" ou "incité par l'entreprise", le temps partiel dans tous ces cas relève d'un acte de volonté des salariés, qui transforment leur emploi à temps complet en temps partiel.

1.1.2 Temps partiel "d'embauche"

A cette catégorie s'oppose le temps partiel d'embauche, qui concerne les salariés directement embauchés à temps partiel. Dans ces conditions, peut-on objectivement soutenir que les individus ainsi recrutés ont choisi de travailler à temps partiel ? Tout dépend de la gamme d'emplois sur laquelle ils ont été sélectionnés : ont-ils refusé des postes à temps complet pour privilégier ce poste à temps partiel ? Ont-ils cherché uniquement des postes à temps partiel (cas supposé être le plus fréquent chez les étudiants et les mères de famille) ? Se sont-ils prononcés faute de mieux ? Acceptent-ils parce qu'ils espèrent être embauchés rapidement à temps complet ? Ces questions permettent de prendre de la distance par rapport à l'intuition commune qui postule que tout salarié embauché à temps partiel l'a nécessairement choisi ou voulu. La réalité est bien plus complexe.

C'est pour cela que nous qualifions cette forme de temps partiel de "temps partiel d'embauche", expression ne préjugant pas des souhaits des salariés, mais décrivant une situation objective. Ce type de temps partiel prédomine dans certaines catégories d'activité et nous avons pu l'observer dans plusieurs entreprises aux contraintes pourtant variées : hypermarchés, distribution de meubles, parc de loisirs, nettoyage, transport, gardiennage.

Dans ces entreprises, le temps partiel "d'embauche" correspond à une politique de l'emploi, quelles que soient l'importance numérique du temps partiel et les motivations pour ce type de recrutement

1.2- Durée et répartition du temps de travail

Indépendamment de l'accès au temps partiel, par décision du salarié ou embauche directe, différentes situations peuvent être théoriquement définies au sein de ces deux catégories, en fonction des marges de manœuvre pour le choix des modalités de répartition de ce temps partiel. Ces modalités peuvent être qualifiées d'"accommodantes"^{4[4]} ou de "contraignantes"^{5[5]} selon les possibilités de choix dont les salariés disposent pour déterminer la durée de leurs horaires et la répartition des périodes travaillées.

Cette distinction est d'importance car de nombreuses études montrent que les marges de manœuvre que les salariés peuvent avoir dans l'organisation de leurs horaires ont une incidence sur le vécu de ces horaires. Lorsque des salariés, dont les horaires sont atypiques (nuit, fin de semaine, coupures dans la journée, etc.), ont des possibilités de choisir le mode d'organisation de ces horaires, ils en sont moins insatisfaits (KNAUTH, 1998).

On peut ainsi dégager quatre situations :

^{4[4]} Modalités accommodantes : le salarié peut choisir la répartition de son temps de travail et ses horaires.

^{5[5]} Modalités contraignantes : l'entreprise impose la durée du travail et la répartition des horaires.

- 1- 1- le temps partiel "par décision du salarié ", avec des modalités accommodantes : par exemple, demande d'une salariée de ne pas travailler le mercredi, jour de congé scolaire ;
- 2- 2- le temps partiel "par décision du salarié" mais avec des modalités "contraignantes" : dans cette situation, les modalités du temps partiel (jours ou plages horaires) sont définies par l'employeur ou par les contraintes de l'activité ;
- 3- 3- temps partiel "d'embauche", avec des modalités "accommodantes" : par exemple, choix d'un étudiant de travailler certains jours, à certains horaires ;

4- temps partiel "d'embauche " avec des modalités "contraignantes" : par exemple, embauche directe à temps partiel sur certains emplois et avec des horaires définis par l'employeur, comme pour la plupart des caissières de supermarchés.

Or si les modalités "accommodantes" semblent plus souvent corrélées au temps partiel " par décision du salarié " et les modalités "contraignantes " au " temps partiel d'embauche ", cette association n'est pas systématique.

1.3- Le sens du " choix "

1.3.1 Une notion ambiguë

Les qualificatifs concernant le temps partiel sont souvent ceux de " choisi " et " subi " ou " contraint ", opposant le choix ou le non-choix du salarié. Le code du travail ne qualifie-t-il pas le travail à temps partiel de " travail à temps choisi " ?

Or, ces qualificatifs sont de fait utilisés d'une façon quelque peu arbitraire (ou abusive) et ne rendent pas forcément compte des compromis et des marges de manœuvre qui sont en jeu, ni de l'interaction entre différents facteurs.

Malgré tout, les qualificatifs de " choisi " ou " contraint " témoignent d'un clivage trop simplificateur. L'idée de " choix " individuel est contestable car elle présuppose implicitement que tout choix est assimilé à un " libre choix " (Zarifian, 1996) supposant " un acteur libre versus l'agent déterminé " (Lallement, 2000). Or, les déterminants qui pèsent sur cette latitude sont nombreux et dépassent largement les individus salariés ou cherchant un emploi.

Reprenant les catégories exposées par Margaret Maruani et Emmanuelle Reynaud (Maruani et Reynaud, 1989), le temps partiel que nous avons qualifié " par décision du salarié " correspond à un aménagement du temps de travail pour lequel le salarié a opté. Il s'agit d'un passage du temps complet à un temps partiel. C'est cette forme qui est communément qualifiée de " choisie ", la notion d'aménagement du temps de travail sous-entendant un choix entre temps complet ou partiel, avec réversibilité de la décision. A l'opposé, le temps partiel " d'embauche " est une forme d'emploi, proposée par l'entreprise au moment du recrutement. Selon les auteurs, il caractérise " l'emploi partiel " dont la particularité est l'horaire réduit et l'absence de réversibilité de droit : celui-ci est considéré comme subi par le salarié.

Ainsi le premier type de temps partiel relève de l'initiative du salarié, le second de l'employeur. Le premier est communément qualifié de " choisi ", le second de " subi " ou " contraint ". Ces deux types se situent dans des

logiques d'intérêts distinctes, l'une relevant de l'entreprise, l'autre du salarié ; or, ces deux logiques, certes peuvent s'opposer, mais aussi se rejoindre (cas des étudiants).

La réalité relative à la notion de choix n'est donc pas simple, et ne peut être réduite à la confrontation de situations diamétralement opposées, comme le souligne M. Maruani (Maruani, 2000), et comme nous avons pu le constater dans nos enquêtes de terrain.

-

1.3.2. Temps partiel “ par décision du salarié ” et choix

Le temps partiel à l'initiative du salarié

Il correspond à un arrangement personnel du salarié, selon ses propres convenances et à une demande spontanée de sa part. En règle générale, une telle évolution est motivée par le désir d'assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle (dans l'entreprise considérée) et vie privée. Pourtant il a aussi été démontré que des salariés peuvent, de leur propre initiative, passer à temps partiel parce qu'ils ne supportent plus les conditions de travail (Anxo et All, 1998). C'est finalement retrouver la très ancienne revendication des salariés de réduire l'aliénation, la pénibilité en réduisant le temps de travail : à cette précision près que la réduction s'effectue ici au prix d'une perte de salaire.

Le temps partiel incité

Cette catégorie correspond à une proposition de l'entreprise à laquelle des salariés répondent, car cette offre est assortie d'incitations financières appréciables et/ou de pressions sur l'emploi. Si on ne peut nier que dans ces cas, les salariés font bien acte volontaire de transformer leur emploi à temps complet en un temps partiel, le contexte économique de l'entreprise, la crainte de perdre son emploi, les incitations, voire les pressions en ce sens, peuvent remettre en cause la notion de choix libre et volontaire, sans qu'il soit facile ni vraiment possible de mesurer le niveau de contrainte éventuellement ressenti pour cette option.

En tout cas, tout laisse à supposer que les salariés qui font cette démarche ne l'auraient probablement pas faite sans ces incitations qui peuvent être plus ou moins importantes quantitativement et qualitativement. De plus, les possibilités de réversibilité de leur décision dans ce contexte sont généralement plus limitées et en tout cas encadrées ; ainsi l'engagement à temps partiel est contracté pour une certaine durée obligatoire.

Dans ces situations, le “ choix ” de l'emploi à temps partiel ne signifie pas toujours volontariat et, dans de nombreux cas, le temps partiel est accepté au vu des difficultés économiques de l'entreprise (Ancy, 1984. On peut citer l'exemple d'une banque, dans laquelle, à l'occasion de la fermeture d'un établissement, le “ choix ” proposé aux salariés était soit d'accepter une mobilité géographique importante, soit de transformer leur contrat en mi-temps en restant dans le même bassin d'emploi. Peut-on dans ce cas parler de “ volontariat ” ? (Blaustein, Dressen, 1995).

Si, en droit, le salarié peut refuser de passer à temps partiel, sans que cela ne soit considéré comme un motif de licenciement, l'application de ce droit s'avère délicate : dès lors que l'employeur parvient à inscrire le passage à temps partiel dans une opération de réorganisation de l'entreprise, le salarié ne saurait refuser (Favennec, Hery, 1997).

Pour ces raisons, il nous semble quelque peu réducteur de considérer que tout temps partiel par décision du salarié, est choisi, même s'il correspond à la majorité des situations

1.3.3. Temps partiel “ d'embauche ” et choix

En matière de temps partiel d'embauche, a priori considéré comme subi, la réalité est, là également, plus complexe.

Ainsi, pour les étudiants qui travaillent dans un parc de loisir et dans une entreprise de distribution de meubles, recrutés en nombre, le temps partiel, bien que “ d'embauche ”, correspond à leur choix de concilier vie professionnelle et poursuite d'études. Certains sont effectivement intéressés par une expérience professionnelle, mais la plupart s'engagent dans un emploi à temps partiel pour disposer de revenus.

Les contrats à temps partiel seraient choisis également par certaines mères de famille cherchant un salaire d'appoint. Il est plus difficile d'apprécier la portée réelle de cet argument : le “ choix ” des mères de famille de travailler à mi-temps est-il motivé par le fait de vouloir contribuer à l'éducation de leur enfants, “ de les voir grandir ” ou plus prosaïquement, parce que, compte tenu du niveau de rémunération des emplois qu'elles peuvent occuper, cela revient moins cher que de payer une nourrice ?

Par contre, certains souhaiteraient transformer leur temps partiel en temps complet, à la fin de leurs études ou à tout autre moment, ce qui leur est le plus souvent refusé. C'est à ce moment que leur temps partiel prend un caractère subi : de choisi, le temps partiel devient imposé. Egalement, si pour certains salariés, étudiants ou retraités, le travail à temps partiel correspond à une véritable aspiration de départ, la majorité, par contre, souhaiterait un emploi à temps complet.

Dans les autres cas de temps partiel “ d'embauche ”, il ne s'agit pas d'une recherche délibérée de la part des salariés qui ont accepté cette forme d'emploi, le plus souvent faute de mieux, même si certains s'en accommodent. D'autant plus que certains espèrent une promotion en accédant à un poste à temps complet . Difficile, dans ces conditions, de soutenir que le moteur du temps partiel est le souhait du salarié.

Les caissières à temps partiel d'un hypermarché en sont un exemple significatif. Pratiquement toutes souhaiteraient travailler davantage et, pour elles, le temps partiel, avec ses horaires atypiques, est leur source de revenus et non le moyen adéquat de concilier vie professionnelle et vie familiale.

On le voit, il n'est pas évident de catégoriser d'office le “ temps partiel d'embauche ” comme étant subi, car il peut correspondre, pour certaines catégories de personnes, essentiellement les étudiants, à une aspiration. Pour certains d'entre eux, c'est même leur seule possibilité de poursuivre des études. Dans d'autres cas, notamment les mères de famille, celles-ci peuvent être satisfaites de leur emploi à temps partiel ou souhaiter une autre évolution professionnelle. Enfin, ce qui correspond à un choix de départ peut se transformer en contrainte au fil du temps. Pour beaucoup d'autres, le travail à temps partiel, seule source de revenus, est la seule forme d'emploi auquel ils ont pu accéder et leur souhait est d'obtenir un emploi à temps complet. Une des grosses différences avec le temps partiel “ par décision du salarié ” est le manque de possibilité de réversibilité ou de droit à obtenir un emploi à temps plein.

oooooooooooo

On peut davantage expliquer les évolutions profondes concernant le développement et l'utilisation du temps partiel en France, par le passage d'une logique axée sur les demandes des salariés - jusqu'aux années quatre-vingt - à une logique fondée sur les demandes des employeurs, leur permettant l'ajustement du volume de l'emploi au plus près des besoins de l'entreprise, question indépendante des souhaits des salariés concernés, qui peuvent, en effet, s'en satisfaire ou au contraire le déplorer. Ainsi, le temps partiel, qui repose sur un mode individuel de temps de travail, s'est inscrit de plus en plus dans une gestion collective de l'emploi et du temps de travail par les entreprises qui ont profité des incitations financières attractives pour le promouvoir et l'utiliser avec profit.

Cependant, cette gestion collective de l'individualisation engendre un processus de distinction entre les différentes catégories de temps partiel et entre temps partiel et temps complet, processus qui montre que cette forme d'emploi n'accède pas à une identité propre, qu' “ elle vit à la remorque du travail à temps plein ”, sans compter qu'elle recouvre une multitude de situations, tout compte fait hétérogènes (Favennec-Hery, 1997). Ainsi, quoi de commun, professionnellement, culturellement, stratégiquement, entre des femmes travaillant en caisse, 22 heures par semaine en attendant une éventuelle promotion à temps plein, et des étudiants travaillant 8 heures tous les dimanches le temps de leurs études, et des hommes effectuant des rondes toutes les nuits et prêts à exercer une seconde activité de jour, et des employés de banque acceptant de réduire leur temps de travail pour préserver l'emploi et des agents de nettoyage, proménés de chantier en chantier, en dehors des heures d'ouverture des bureaux ?

2 - LES INCIDENCES DE LA REDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

En examinant la mise en œuvre des accords d'ARTT aussi bien pour les salariés à temps partiel que pour les salariés à temps complet on va analyser en quoi elle favorise la possibilité, chez ces salariés, d'être les *acteurs de leur temps de travail*, par rapport à la situation antérieure. Plus précisément, si cette capacité s'apprécie dans chaque situation concrète, elle demeure contrainte par la régulation de contrôle fixées par les accords (Reynaud, 1993). Il s'agit d'examiner ces contraintes et le degré d'autonomie des personnels qu'elles permettent.

Dans cette perspective, deux dimensions sont particulièrement structurantes de l'autonomie salariale, en matière de construction du temps de travail : d'une part, les modalités de *détermination de la nouvelle durée du travail* ; et d'autre part, les modalités de la *répartition* (sur l'année, le mois, la semaine ou le jour), de ce volume de temps de travail.

La *détermination de la nouvelle durée du travail* ne concerne en fait que les salariés à temps partiel. Par contre, la *répartition de cette durée* concerne le traitement collectif de la réduction du temps de travail, donc les deux catégories : ce sera alors l'occasion d'analyser dans quelle mesure les salariés à temps partiel disposent des mêmes marges de manœuvre (ou des mêmes absences de marge de manœuvre) que les salarié à temps complet.

2.1- Les modalités de détermination de la durée du temps de travail

La première occasion, pour les salariés, d'être les acteurs de leur temps de travail, réside dans la détermination de leur nouvelle durée de temps de travail. Selon qu'ils aient ou non la possibilité de choisir entre plusieurs possibilités, dépendra la manière dont ils vont participer à ce changement, ainsi que leur aptitude à construire leur nouveau temps de travail. C'est à la fois à travers les latitudes de choix prévues par les accords, et celles découlant de leur application pratique que l'on peut évaluer ces marges de manœuvre. Dans certains cas, en effet, la mise en œuvre du dispositif de réduction de temps de travail montre qu'il y a des disparités entre la lettre de certains accords et leur application.

Comme le montrent les accords étudiés, les salariés à temps complet n'ont pas le choix entre plusieurs possibilités de durées du travail. La durée de leur temps de travail est nécessairement réduite de façon impérative et homogène.

Quant aux salariés à temps partiel, les accords peuvent prévoir plusieurs possibilités de durées du travail, assorties ou non de choix pour les salariés. On peut lister les différentes modalités prévues pour les salariés à temps partiel.

Les salariés à temps partiel peuvent :

- soit réduire leur durée dans les mêmes proportions que les salariés à temps complet (en général 10 %) et conserver leur taux de temps partiel.
- soit maintenir leur durée de travail antérieure. Dans ce cas, leur taux de temps partiel s'en trouve accru. On distingue deux variantes, selon le niveau de rémunération associé :
 - il y a *maintien* du salaire antérieur ;
 - les salariés bénéficient d'une revalorisation du salaire horaire dans les mêmes proportions que les temps complet (10 ou 11 %) ou dans des proportions moindres (moins de 10 %) ;

- soit augmenter leur durée de travail, tout en travaillant moins que la nouvelle durée collective de l'entreprise. Dans ce cas, leur rémunération est :

- soit augmentée strictement proportionnellement à l'augmentation de leur temps de travail ;

- soit augmentée en tenant compte des revalorisations appliquées au salariés à temps complet

- soit enfin adopter la durée du travail des salariés à temps complet, avec une rémunération et des contraintes de flexibilité identiques. Ils quittent alors le statut de salarié à temps partiel.

Ainsi, les accords prévoient, non seulement différentes modalités de détermination de la durée du temps de travail, mais également des conditions différentes de rémunération associées. Ces gammes de modalités sont, en outre, associées ou non à des possibilités de choix pour les salariés à temps partiel.

Certaines entreprises ne proposent aucun choix aux salariés à temps partiel. Trois catégories d'entreprises sont alors à distinguer :

- Soit l'entreprise impose une réduction du temps de travail, dans les mêmes proportions que pour les salariés à temps complet (- 10 % le plus souvent).

- Soit l'entreprise impose aux temps partiel de maintenir leur temps de travail antérieur, sans revalorisation des rémunérations.

- Soit l'entreprise impose le passage à temps complet.

On le voit, la construction même des " règles de contrôle " fixe et limite les possibilités qu'ont les salariés à temps partiel d'être les acteurs du passage au nouveau temps de travail. Celui-ci est subi par les salariés à temps partiel de la moitié des entreprises étudiées. D'autres entreprises proposent des possibilités de choix de détermination de leur durée du travail aux salariés à temps partiel, soit dans les accords, soit à l'occasion de la mise en œuvre de la réduction collective, ce qui peut être considéré comme un avantage particulier pour eux;

2.2 - Les modalités de la répartition de la réduction collective du temps de travail

Plusieurs accords prévoient une gamme de modalités de mise en œuvre de la réduction collective de la durée du temps de travail. Ces différentes modalités concernent au premier chef les salariés à temps complet, et dans certains cas, les salariés à temps partiel.

2.2.1. Pour les salariés à temps complet

En examinant l'ensemble de accords, on peut retenir six modalités de répartition de la réduction du temps de travail. Celle-ci peut être prise sous forme :

1) d'une réduction journalière ;

2) d'une réduction hebdomadaire;

3) d'une réduction sur deux semaines;

4) d'une diminution du temps de travail moyen hebdomadaire, avec plage de variation maximale.

5) d'un maintien du temps de travail antérieur avec attribution de jours de repos;

6) ou d'une combinaison de toute ou partie des précédentes solutions.

Toutefois, il faut bien mesurer le sens de cette liste de possibilités. D'une part, aucune entreprise n'a proposé une gamme aussi vaste : certaines ne prévoyant aucune latitude, d'autres envisageant au plus 4 modalités. Et d'autre part, quand plusieurs dispositifs sont envisagés, les accords ne disent pas que les salariés, individuellement ou collectivement (par exemple, lors d'une réunion dédiée à ce sujet, ou par le biais d'un référendum) déterminent le type de modalité. Le plus souvent, ce sont les responsables de services, les managers locaux qui effectuent ce choix.

D'autre part, dans les entreprises proposant une gamme étendue de possibilités, la latitude de choix est objectivement contrainte : soit parce qu'une catégorie en est exclue ; soit par les éléments de rémunération associés (et dès lors, la flexibilité paraît comme devant bénéficier d'une "prime" à la disponibilité du salarié) ; soit par la complexité des termes proposés ; soit, enfin, par les décisions du management local. Il est alors difficile de soutenir que, grâce à la mise en œuvre des accords de réduction collective du temps de travail, les salariés à temps complet sont davantage les acteurs de leur temps de travail.

2.2.2. Pour les salariés à temps partiel

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, dans certains cas, ils sont mieux lotis que leurs collègues à temps complet dans la mesure où ils ont le choix de la détermination de leur durée du travail assortie de conséquences financières ; ils peuvent également avoir plus de choix de répartition de leur temps de travail. Dans d'autres cas, au contraire, ils sont exclus de toute incidence de la réduction collective et à ce titre, moins bien traités que leurs collègues à temps complet. Enfin dernier cas, les salariés à temps partiel sont intégrés dans le processus de réduction collective et sont traités de la même manière que les temps complets, même si les modalités de répartition peuvent être quelque peu différentes. Il n'y a pas de corrélation évidente entre le mode d'accès au temps partiel et les possibilités de choix. Ainsi des situations de temps partiel d'embauche peuvent permettre plusieurs choix. Mais il faut noter que les situations dans lesquelles une seule possibilité est imposée aux temps partiels s'adressent quasiment exclusivement à des temps partiels d'embauche.

Il est difficile de soutenir que l'innovation organisationnelle que représente la mise en œuvre des accords de réduction collective du temps de travail a introduit des dispositifs rendant les salariés plus *acteurs* de la gestion de leur temps de travail. Idéalement, pour qu'un salarié soit acteur de son temps, il faudrait qu'il puisse choisir *et* la modalité de réduction du temps de travail *et* les moments auxquels il peut prendre son repos. Seule une entreprise entre dans cette catégorie (tout en introduisant une restriction pour les temps partiel d'embauche récents).

L'annualisation^{6[6]} éclaire de façon complémentaire la question du choix. Elle est fréquemment introduite ou renforcée lors de la réduction collective du temps de travail. Si l'on tient compte de ce mouvement de flexibilisation du temps de travail et donc de la plus grande variabilité des horaires, on ne peut que convenir que la mise en œuvre des accords a plutôt réduit la possibilité pour les salariés, d'être acteur de leur temps de travail. D'autant plus que les salariés à temps partiel peuvent dorénavant être soumis à ce régime, et, tout en ne travaillant que quand l'entreprise le souhaite, perdre le complément de revenus qu'offrait pour eux le volant d'heures complémentaires.

On peut alors prendre les notions de choix et d'acteur dans un sens restreint et considérer que chaque individu va, concrètement, chercher à négocier au jour le jour, plus qu'autrefois, les moments de prise des repos compensateurs. On voit qu'il s'agit d'une micro-négociation, fortement contrainte par des plannings préétablis et souvent très variables d'une semaine à l'autre. On est loin toutefois de la situation idéale à laquelle on assimile spontanément la réduction du temps du travail : une opportunité de disposer de plus de temps libre. En effet, *disposer* de son temps, c'est bien, *d'abord*, décider du moment où va avoir lieu cette période de non-travail.

^{6[6]} def

2.3 - Raisons pour lesquelles les entreprises offrent une latitude de choix

On peut chercher à dégager des raisons structurelles qui expliqueraient les décisions stratégiques des entreprises d'envisager une gamme de possibilités et, partant, de laisser s'instaurer certaines marges de manœuvre pour les salariés.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel :

- Les entreprises qui ont le plus avantage les salariés à temps partiel en leur offrant des gammes de choix étendues sont celles qui se caractérisent par une présence syndicale établie au moment de la négociation de l'accord, ce qui témoigne peut-être d'un souci syndical de ne pas exclure ces catégories du personnel des retombées des accords..

- Les salariés à temps partiel qui sont concernés par ces possibilités de choix sont aussi bien des temps partiels "par décision du salarié", que des temps partiels "d'embauche. A cet égard le critère distinctif du mode de temps partiel semble moins pertinent pour le traitement avantageux des temps partiels que la qualité des négociateurs. En effet, pour les entreprises proposant une gamme de possibilités aux salariés à temps partiel, on peut chercher à établir d'éventuelles corrélations avec les paramètres macro-sociaux qui les caractérisent. Se dégageraient ainsi les critères favorisant une plus grande ouverture de l'entreprise, sur la question du choix offert aux salariés à temps partiel.

- Ces critères sont :

- un nombre élevé de salariés ;
- un haut niveau de qualification des temps partiels ;
- la pratique ancienne du temps partiel à l'initiative du salarié ;
- une implantation syndicale confirmée.

Plus une entreprise correspond à un nombre élevé de critères et plus il est probable qu'elle offre une gamme de possibilité et, partant, plus est probable le fait qu'elle propose une palette de choix aux salariés à temps partiel. Ce qui revient, au fond, à dire que l'existence, dans une entreprise, d'une gamme de possibilités pour les salariés à temps partiel, semble dépendre de ces quatre paramètres structurels de l'entreprise.

Une telle hypothèse est bien sûr à valider sur un échantillon plus grand d'entreprise, mais elle ne ferait au fond que confirmer l'idée assez intuitive selon laquelle plus les salariés sont dotés de ressources importantes (ici, compétences non substituables, organisations syndicales légitimées) et plus ils peuvent peser sur les termes de la négociation des règles de contrôle, limitant ainsi l'extension de la flexibilité interne, voire, obtenant un solde positif (gain) dans le jeu autour de la construction de nouvelles règles (régulation conjointe).

Car cette possibilité de choisir entre plusieurs options semble correspondre, en partie, aux souhaits différenciés des salariés, plus qu'aux stricts besoins des entreprises. Ce qui ne doit pas masquer le fait que dans les autres entreprises, celles ne proposant aucune gamme de possibilités, les attentes des salariés à temps partiel d'embauche ne sont guère prises en compte.

-

- Enfin, quand ils ont différents choix possibles, les salariés à temps partiel optent dans la grande majorité des cas pour le maintien de leur durée du travail antérieure, d'autant que celle-ci peut être assortie d'une revalorisation de leur salaire. Il s'agit ainsi soit de confirmer un choix antérieur (temps partiel ayant trouvé ainsi un équilibre entre travail salarié et activités en dehors de l'entreprise), soit que les possibilités alternatives impliquent le plus souvent d'accepter un surcroît de flexibilité. En second lieu, leur choix se porte sur l'augmentation de leur durée du travail, qui s'accompagne automatiquement d'une augmentation salariale. Rares sont ceux qui se prononcent pour la réduction de leur temps de travail, même en gardant le bénéfice des

rémunérations antérieures. Ceci n'est guère étonnant, car les temps partiels sont plus à la recherche d'une augmentation de leur pouvoir d'achat - généralement faible - que de temps disponible supplémentaire.

Par contre, les solutions adoptées ne correspondent pas nécessairement aux attentes des salariés à “ temps partiel d'embauche ”. dans les entreprises qui n'ont pas offert de choix - ou seulement un choix limité . Une majorité d'entre eux souhaite, en effet, travailler à temps complet : selon nos enquêtes, un tel désir est manifeste dans les entreprises où, précisément, ce choix n'a pas été offert

En somme, si la situation nouvelle créée par la réduction collective du temps de travail a fourni une occasion pour certains temps partiels de se montrer acteurs de leur temps de travail (en choisissant leur nouvelle durée), cela n'a correspondu qu'à une part limitée des intéressés et de leurs attentes professionnelles.

Par ailleurs, on peut remarquer, qu'émerge, ce que l'on pourrait appeler une “ loi d'exclusivité ” : une entreprise ne peut offrir une gamme de possibilités que sur une seule dimension. En effet, les entreprises qui offrent une latitude de choix (pour les temps partiel), au moment de déterminer la nouvelle durée du temps de travail, n'offrent pas de marge de manœuvre (ou une marge réduite) en ce qui concerne les modalités de mise en œuvre de la réduction du temps de travail pour les salariés à temps complet.

Finalement, dans quelle mesure les accords et leur mise en œuvre fournissent-ils aux salariés à temps partiel les moyens d'être les acteurs de leur temps de travail ? D'un point de vue formel, les dix accords étudiés n'offrent des possibilités d'autonomie aux salariés que dans quelques cas précis : soit pour la détermination de la nouvelle durée du temps de travail ; soit parmi plusieurs modalités de répartition du temps de travail.

Toutefois, ces possibilités formelles peuvent être réduites dans la pratique, compte tenu, non seulement des stratégies managériales locales, mais également des termes mêmes de l'alternative. On pense ici aux conditions de rémunération associées et à l'absence de visibilité des salariés sur leur propre emploi du temps, à moyen et long terme. C'est tout simplement retrouver le fait que, en matière d'auto-organisation du temps, les salariés ne se prononcent pas uniquement en fonction d'une préférence préexistante, concernant la répartition “ temps de travail ” / “ temps à usage personnel ”. Le paramètre “ revenus ” est déterminant, surtout pour les salariés percevant les rémunérations les plus faibles.

C'est sans doute ce qui explique que, quand ils en ont le choix, les salariés ayant pris l'initiative de leur temps partiel privilégient le *statu quo ante* : il leur permet d'obtenir simultanément un maintien et souvent une revalorisation de leur niveau salaire. Par contre, les temps partiels d'embauche qui souhaitent voir leur temps de travail passer à temps complet n'en ont bien souvent pas la possibilité, car une telle opportunité reviendrait à contredire les choix stratégiques antérieurs de l'entreprise, en matière de gestion de la main d'œuvre. Dans cette perspective, les accords de réduction collective du temps de travail ne semblent pas sensiblement faire reculer l'usage du temps partiel comme mode de gestion du personnel. et de flexibilité quantitative de la main d'œuvre.

De plus, les marges de manœuvre des temps partiel, comme ceux des temps complets, se trouvent limitées par le renforcement de l'importance du rôle du management de proximité : c'est lui qui choisit le mode de répartition du temps de travail ; c'est lui qui a la responsabilité de l'établissement ou du suivi des outils liés au contrôle du temps (plannings, badgeuse, règlement intérieur). Ainsi se nuance l'impression première selon laquelle l'octroi - dans certaines entreprises - d'une latitude pour les temps partiels, inverserait la marginalisation dont cette catégorie était l'objet.

Le choix du salarié, en matière de temps libre, c'est précisément de privilégier les contraintes extérieures à l'entreprise. Ce que ne permet guère la tendance générale qui se dégage des accords étudiés et qui,

dans certaines entreprises pratiquant l'annualisation, fait plus qu'autrefois, notamment pour les salariés à temps partiel, dépendre les dates des congés des exigences professionnelles.

On peut enfin noter qu'en matière d'aptitude des règles de contrôle à favoriser l'autonomie des salariés, par rapport au temps de travail, il y a eu dualité de traitement entre les temps complets et les temps partiels et, parmi les temps partiels, entre temps partiels "par décision du salarié" (bénéficiant d'une marge de manœuvre) et temps partiel d'embauche. Ce qui fragilise les collectifs et accroît l'individualisation des situations professionnelles.

BIBLIOGRAPHIE

Bué J., Metzger JL., Roux-rossi D., (à paraître).“ Temps partiel et réduction collective du temps de travail ”, *Rapport DARES-CNAM*.

^[1] Voir "Les accords d'entreprise sur le temps partiel de 1992 à 1995 : trois logiques d'utilisation", *Premières synthèses*, DARES, 11/96, n° 47. Ainsi que FREYSSINET (Jaques), 1997, *Le temps de travail en miettes*, Editions de l'Atelier. Et FAVENNEC-HERY (Françoise), 1997, *Le travail à temps partiel*, LITEC.

^[1] FREYSSINET, 1997, précité, p. 19.

^[1] Sur la notion de volontariat, voir BUE (Jennifer) et ROUX ROSSI (Dominique), 1993, *Le travail de nuit des femmes*, La Documentation Française.

^[1] Voir DRESSEN (M.), ROUX-ROSSI (D.), le cas des accords sociaux sur l'emploi, au *Cial* et au *Crédit Lyonnais* in *Restructuration des banques et devenir des salariés*, La Documentation française, 1996, p. 60 et s.

^[1] Modalités accommodantes : le salarié peut choisir la répartition de son temps de travail et ses horaires.

^[1] Modalités contraignantes : l'entreprise impose la durée du travail et la répartition des horaires.

^[1] KNAUTH (P.), 1998, “ Les nouvelles formes d’organisation du temps de travail ”, in *Temps et travail*, Actes du 33^{ème} congrès de la SELF, septembre.

^[1] V. ZARIFIAN (Philippe), “ La notion de temps libre et les rapports sociaux de sexe dans le débat sur la réduction du temps de travail ”, in *Femmes et partage du travail*, sous la direction de H. Hirata et D. Sénotier, Paris, Syros, 1996, p26-38.

^[1] M. Lallement, “ En poste à temps partiel ”, *Travail, Genre et Société*, 2000.

^[1] MARUANI (M.) et REYNAUD (E.), 1989, *Sociologie de l'emploi*, La Découverte, p 67-70.

^[1] MARUANI (M.), 2000, *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, p. 79 et suivantes.

^[1] ANXO (Dominique), BOULIN (Jean-Yves), LALLEMENT (Michel), LEFEVRE (Gilbert) et SILVERA (Rachel), 1998, “ Recomposition du temps de travail, rythmes sociaux et modes de vie. Une comparaison France-Suède ”, *Travail et Emploi*, n° 74.

CATTANEO (N), “ Le travail à temps partiel : entre rêve et cuachemar ”, *Les Cahiers du MAGE*, n°2/97.

^[1] JP Ancy Travail à temps partiel, données et pratiques en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Novembre 1984 (**à préciser**).

^[1] E. Blaustein, M. Dressen, “ Fermeture d’un centre administratif du Crédit Lyonnais et reconversion du personnel ”, *Rapport CNAM*, 1995.

^[1] FAVENNEC-HERY, 1997, p. 107.

^[1] FAVENNEC-HERY, 1997, pp. 2-5.

^[1] REYNAUD (JD), “Les règles du jeu ”, Armand Colin, 1993.

^[1] def