
Discussion de l'article de Jennifer Bué et Dominique Roux-Rossi

*Florence LEFRESNE **

L'étude réalisée par J. Bué, J. L. Metzger et D. Roux-Rossi constitue une recherche originale dans un champ peu exploré : celui du traitement des salariés à temps partiel dans le cadre des accords de RTT. Elle repose sur une dizaine de monographies d'entreprises appartenant à neuf secteurs d'activité différents et comportant un taux élevé de salariés à temps partiel. Ces monographies, réalisées fin 1998 et début 1999, retracent les processus de négociation d'accords issus des lois de Robien et Aubry I (principalement volet offensif). L'article présenté dans cette livraison se heurte au problème classique de la restitution en quelques pages d'un travail qui en comporte deux cents, avec les sacrifices indispensables et coûteux que cela implique. Je m'excuse donc auprès des auteurs pour certaines des remarques formulées qui auraient pu trouver des réponses dans l'étude exhaustive. J'organiserai mon propos en deux temps :

– Il s'agira en premier lieu de mieux cerner les enjeux et la place du temps partiel dans le cadre des négociations sur le temps de travail, et de confronter ces enjeux aux premiers éléments d'évaluation disponibles de la DARES ainsi qu'au bilan que dressent les auteurs ;

– Il s'agira ensuite de discuter la thèse centrale des auteurs, celle d'un renforcement des inégalités entre salariés à temps partiel, lié à l'éclatement des modes de négociation.

* Chercheure à l'IRES.

Les enjeux du traitement des salarié(e)s à temps partiel dans les accords de RTT

Vers un partage plus égalitaire du volume de travail ?

Le temps partiel a constitué une modalité essentielle d'un partage inégalitaire du volume de travail sur les vingt dernières années. Ce partage inégalitaire pèse en premier lieu sur les femmes, largement sur-représentée dans cette forme d'emploi. L'accroissement du recours au temps partiel par les employeurs a été en grande partie encouragé par une politique d'incitation financière mise en place au début des années quatre-vingt-dix : création de l'abattement de cotisations sociales en faveur de l'embauche de salariés à temps partiel (30 % et même 50 % pendant un certain temps) ; développement des allègements de charge en faveur des bas salaires à partir de 1993 et instauration par la loi quinquennale sur l'emploi de 1993 de l'annualisation du temps de travail qui abolit l'obligation contractuelle de fixer une durée hebdomadaire du travail. Tout cela permet au temps partiel de croître de 4 points dans l'emploi entre 1992 et 1998, atteignant alors 17 % de l'emploi salarié.

La réglementation devient par la suite sensiblement moins favorable à l'accroissement du temps partiel. L'allègement général indépendant de la durée est soumis à la pro-ratisation à partir de 1998 et diminue de ce fait de moitié pour un mi-temps. A partir de 2000, cet allègement n'est plus accordé en deçà du mi-temps pour les entreprises qui bénéficient déjà des allègements 35 heures. Finalement, les abaisséments de charge en faveur des embauches à temps partiel sont supprimés en 2001. Entre 1998 et 2001, on assiste à un recul du temps partiel dans les embauches, qui est lié à la fois à une réglementation moins favorable mais surtout à la reprise de l'emploi, plus favorable au temps plein.

Dans ce contexte, comment a agi la loi Aubry ? A l'objectif explicite de créations d'emploi inscrit dans la loi, il est possible d'associer une seconde visée implicite, celle d'aboutir à un partage plus égalitaire : en travaillant moins, les salariés à temps plein permettraient aux chômeurs et autres salariés connaissant le sous-emploi d'accéder à l'emploi et pas seulement aux miettes d'emploi. De fait, la loi du 19 janvier 2000 qui redéfinit le temps partiel (durée du travail inférieure à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle) rend celui-ci moins attractif pour les employeurs : les heures complémentaires sont contingentées et leur taux est majoré au-delà d'un certain seuil. D'une certaine manière, le pari n'est pas vain car les travaux disponibles sur le sujet semblent montrer que la RTT a enrichi la croissance en emplois à temps complet (*cf. Réduction du temps de travail : les ensei-*

gnements de l'observation, Rapport présidé par H. Rouilleault, CGP, La documentation Française, juin 2001). La question est là aussi celle de l'imputabilité de tels effets à la loi, dans un contexte de reprise, favorable au temps plein.

Les différents sorts des salariés à temps partiel

Pour mieux cerner les effets de la loi sur les salariés à temps partiel, une étude de la DARES permet de comparer le sort des salariés à temps partiel dans les entreprises passées au 35 heures et les autres demeurées à 39 heures, en contrôlant les effets de structure (A. Oliveira et V. Ulrich, « L'incidence des 35 heures sur le temps partiel », *Premières Synthèses*, février 2002). A partir d'un appariement de l'enquête emploi sur trois années consécutives, 1999, 2000, 2001, avec les fichiers administratifs SIRET permettant de repérer les salariés à temps partiel couverts par les accords ou non, l'étude montre que globalement, les accords 35 heures favorisent plutôt le passage au temps complet, mais ceci est très modulé selon les durées de temps partiel. En effet, trois groupes apparaissent :

- Le passage au temps plein grâce aux 35 heures est très favorable pour les durées moyennes (20-30 heures qui représentent à peu près 40 % des salariés à temps partiel) ;

- Ce passage n'est pas spécialement favorisé par les 35 heures pour les durées courtes, les moins de 20 heures (15 % des salariés) qui n'ont globalement pas la possibilité de passer à temps plein, 35 heures ou non.

- Enfin, pour les durées supérieures à 30 heures (qui recouvrent essentiellement du temps partiel choisi et représentent 45 % des salariés), il existe en général des clauses de réversibilité mais il n'y a pas d'incitation à passer au temps plein. On constate plutôt l'inverse parce qu'en général dans les accords, les salariés obtiennent soit un maintien de leur rémunération avec une baisse de leur durée du travail, soit une revalorisation salariale avec maintien de leur durée du travail.

Si l'effet global des accords est plutôt de favoriser le passage au temps plein, la tendance est plutôt celle d'une légère baisse de la durée moyenne du travail pour les salariés restés à temps partiel sous l'effet des accords de RTT. Les tendances à l'œuvre en matière d'évolution du temps partiel sont donc loin d'être uniformes et d'aller dans le sens d'une homogénéisation des situations.

A partir d'une approche méthodologique radicalement différente, J. Bué et D. Roux-Rossi parviennent à un bilan assez proche. C'est une forte hétérogénéité du traitement des salariés à temps partiel qui est soulignée par les auteurs qui identifient quatre modalités de ce traitement :

- *l'exclusion expresse* correspondant aux accords qui excluent explicitement les salariés à temps partiel ;

- *l'intégration dans le processus de réduction collective* correspondant à une réduction homothétique du temps de travail pour les salariés à temps partiel ;

- *l'augmentation de la durée ou le passage à temps complet* ;

- *le choix entre plusieurs possibilités* ; certains accords permettant aux salariés à temps partiel de réduire, d'augmenter ou de conserver leur durée antérieure.

Il est toujours frustrant, dans l'énoncé de typologies, de ne pas disposer de pondération des différentes configurations. Là n'est toutefois pas l'objet des auteurs dont l'approche qualitative monographique interdit de pondérer. Cependant, un résultat essentiel est avancé qui peut être résumé de la façon suivante : plus l'accord est négocié, plus s'ouvre la palette des choix proposés aux salariés à temps partiel. La variable interprétative clé serait constituée par le mode de représentation et le mode de négociation : la présence ou non de syndicats dans l'entreprise, la nature de la représentation, l'existence ou non de revendications et d'échanges précédant l'accord sont autant d'éléments déterminants. Les auteurs opposent clairement deux groupes d'entreprises, marqués par deux formes de négociation des accords. Dans le premier, les entreprises disposent de délégués syndicaux qui ont été les membres de droit des structures ou commissions mises en place pour les négociations. Dans certains cas, ces délégations ont été élargies à des membres du CE ou à des délégations syndicales. Dans le second groupe, il n'existe pas de représentation syndicale. Deux techniques sont alors utilisées pour la négociation RTT : le mandatement ou le recours à des délégués *ad hoc*. Les modes de négociation s'avèrent déterminés par ces deux types de représentation. Dans le premier cas, la négociation a été précédée d'échange, de discussion, voire de conflit. Dans le second cas, elle a été plus rapide, escamotée, voire inexistante, et se traduit surtout par la formalisation juridique d'un projet patronal, parfois porté par un organisme conseil extérieur à l'entreprise. Globalement, les accords les moins avantageux pour les salariés à temps partiel, sont ceux qui sont signés par les mandatés ou les désignés *ad hoc*. Les règles de procédures (entendez les modes de négociation) conditionneraient donc les règles de contenu (entendez les modalités de traitement du temps partiel).

Si le lien entre mode de négociation dans l'entreprise et mode de traitement des salariés à temps partiel apparaît comme un résultat central de l'étude, la nature des solutions retenues pour les salariés à temps partiel n'est toutefois pas entièrement déductible des processus de négociation. Autrement dit, les règles de contenu ne se déduisent pas entièrement des règles de procédures. Pourquoi le passage du temps partiel au temps plein a-t-il été facilité par tel accord et non pas par tel autre ? Pourquoi les salariés à temps partiel ont-ils été ici intégrés au processus de réduction collective et

non pas là ? Dans le cas où les règles de procédures ont été moins avantageuses (groupe 2), le sort des salariés à temps partiel s'est-il trouvé amélioré au regard de ce qu'il était avant les accords ? Ces questions restent en suspens dans l'article qui conclut : « *Les options retenues diffèrent notamment **mais pas exclusivement** [c'est nous qui soulignons] en fonction du mode de négociation* ».

Entre re-régulation et renforcement des inégalités : quel est l'effet de la loi ?

Deux tendances opposées à l'œuvre

Les auteurs relèvent deux effets majeurs de la loi :

- d'une part, ils montrent que les accords même s'ils ne portent pas de façon centrale sur le temps partiel ont été l'occasion d'un meilleur encadrement juridique de contrats qui proliféraient dans les entreprises de façon plus ou moins incontrôlée. La négociation RTT a donc été l'occasion de clarifier les statuts, d'élaborer un statut juridique plus protecteur, avec par exemple un nombre d'heures minimales garanties. Ce sont ici surtout les entreprises du second groupe qui sont prises en exemple, où l'absence de régulation syndicale avait eu pour conséquence l'émiettement des temps de travail. Le bilan semble ainsi positif pour un grand nombre de salariés à temps partiel du point de vue de la constitution de nouvelles normes.

- Dans le même temps, les auteurs concluent au renforcement des inégalités liées à l'éclatement des modes de négociation. Les accords de Robien et Aubry I peuvent être considérés comme des accords dérogatoires. « *Ils permettent de déroger à l'horaire collectif légal en vigueur au moment de leur application et peuvent modifier les systèmes d'organisation des horaires de travail en utilisant les techniques dérogatoires d'annualisation, de modulation du temps de travail* ». La thèse avancée ici est celle de l'éclatement des normes lié à la décentralisation de la négociation au niveau de l'entreprise. La dérive possible vers un pouvoir d'autorégulation accrue de l'employeur est clairement dénoncée. Ce pouvoir peut éventuellement s'adosser à des simulacres de négociation (cas des accords s'appuyant sur des délégués désignés *ad hoc*) et trouver une forme de pseudo-légitimation dans le recours à des cabinets conseil formatant des accords sur mesure. La question posée est celle de la légitimité de certains processus de négociation où l'asymétrie du jeu des acteurs apparaît évidente.

Ces deux éléments de bilan, re-régulation au niveau de l'entreprise dans un cas, éclatement des normes entre entreprises dans l'autre cas, ne sont pas strictement contradictoires. On aimerait cependant disposer d'éléments complémentaires pour apprécier le poids de chacune de ces deux tendances.

Les inégalités se renforcent-elles ?

La thèse du renforcement des inégalités liées à l'hétérogénéité des modes de représentation et de négociation est assez convaincante, appliquée à l'ensemble des salariés. Dans un contexte général d'affaiblissement de la syndicalisation et d'implantation syndicale hétérogène selon les secteurs d'activité et la taille de l'entreprise, la décentralisation de la négociation collective induit le risque d'accentuer les inégalités quant aux conditions de travail, aux horaires, aux rémunérations. Et les auteurs de conclure : « *Cette négociation décentralisée confirme bien l'autonomie de l'entreprise en matière d'élaboration de règles juridiques marquant son affranchissement par rapport à l'Etat et devenant le lieu privilégié de création de normes internes. La régulation juridique diversifiée se substitue à une régulation centralisée et devient le moyen d'internalisation des normes plus adaptées aux besoins locaux de l'entreprises mais aussi plus inégalitaires* ». Il n'est toutefois pas certain que l'on assiste à un renforcement de l'inégalité de traitement des salariés à temps partiel, par la négociation sur la RTT. En effet, la faiblesse d'une régulation collective centralisée ou de branche en matière de temps partiel avait elle-même débouché sur une grande hétérogénéité de situations et une protection en moyenne pauvre de ces salariés. En revanche, des protections nouvelles semblent créées par les accords, là où il en existait bien peu, le jeu de la négociation faisant surgir les questions relatives au temps partiel là où elles n'apparaissent pas centrales. En ce sens, la RTT ouvre une possibilité de traiter collectivement du sort de catégories de main-d'œuvre souvent isolées, à condition il est vrai que la négociation existe bel et bien.

Un des points les plus intéressants de ces négociations réside dans les processus de réversibilité entre temps partiel et temps plein, en lien avec la directive européenne d'avril 1998, et encouragés dans la loi Aubry II (y compris par des accords de branche). Ces réversibilités tordent en partie le cou au discours sur le caractère inéluctable de la propagation du temps partiel comme levier de la flexibilisation de l'emploi et du temps de travail. Leur dynamique impulsée par les accords de RTT risque toutefois de se heurter aux effets du retournement conjoncturel caractérisé par une remontée de la part du temps partiel dans les recrutements, notamment du temps partiel subi.