

n° 12 - Printemps-Eté 1993

# LA REVUE DE L'IRES

## SPÉCIAL DIXIÈME ANNIVERSAIRE

### LES RÈGLES D'UTILISATION DU TEMPS PARTIEL DANS LES RÉGIMES D'ACCUMULATION FRANÇAIS ET BRITANNIQUE

Liêm HOANG-NGOC, Florence LEFRESNE \*

Cet article se propose de prolonger les réflexions menées dans le cadre du groupe emploi de l'I.R.E.S sur la comparaison des déterminants de l'emploi en France et au Royaume-Uni. Des travaux antérieurs ont montré que ces deux pays ont vu, au plan macro-économique, leur volume de travail, défini comme le nombre total d'heures travaillées, décroître au cours de la décennie 1980 (Husson, 1993). Si l'on se place du point de vue de la pure répartition arithmétique de ce volume de travail, on peut constater que la montée du chômage apparent d'une part, et la montée de l'emploi à temps partiel d'autre part (de plus longue date au Royaume-Uni qu'en France), ont constitué les deux principales modalités d'ajustement des effectifs à cette réduction du volume de travail, tandis que la durée du travail à temps plein est restée stable sur la période.

Ce recul du volume de travail peut être mis sur le compte de l'évolution des trajectoires macro-économiques française et britannique qu'il sera nécessaire de caractériser. Nous tenterons ainsi de montrer, en spécifiant les différences dans la nature du régime d'accumulation dans chacun des deux pays, qu'il serait abusif d'assimiler les trajectoires française et britannique au cours des années quatre-vingt.

\* Chercheurs à l'IRES.

Si nous admettons avec les régulationnistes l'hypothèse que la dynamique macro-économique interagit avec la dynamique institutionnelle, la comparaison du cadre de la construction des règles qui prévaut dans les deux pays peut certainement contribuer à éclairer la comparaison des performances macro-économiques (Hoang-Ngoc, 1993). Dès lors, dans la mesure où le recours au temps partiel a fortement contribué aux créations d'emplois sur la période des années quatre-vingt dans les régimes français et britannique, nous essayerons de dégager les logiques présentes dans la construction des règles d'utilisation de son temps partiel dans chacun des deux cas.

Nous avons pour cela cherché à hiérarchiser les différents niveaux de la construction des règles. Nous nous intéresserons, dans cet article, aux règles construites dans le système de relations professionnelles, en considérant qu'il est possible de délimiter dans chaque pays, un espace d'homogénéisation des pratiques localisées de gestion de la main-d'oeuvre qui soit doté d'une cohérence nationale. Ce niveau se distingue de celui de l'interprétation et la mise en place effective des règles dans l'entreprise. Les logiques afférentes à ce second niveau feront l'objet de travaux ultérieurs qui se nourriront de monographies d'entreprises et d'établissements.

**La première partie tente de préciser les principales caractéristiques des régimes d'accumulation français et britannique.** Elle rappelle les hypothèses retenues dans des travaux antérieurs, concernant l'influence possible du jeu des acteurs dans le système de relations professionnelles, dans l'explication des performances macro-économiques de ces deux pays. Elle met en évidence l'impact des tendances récentes sur l'évolution du volume de travail. **La seconde partie tente de comparer les logiques présidant à la construction des normes d'utilisation du temps partiel** édictées par les acteurs dans le système de relations professionnelles de chacun des deux pays.

## 1 - LA BAISSÉ DU VOLUME DE TRAVAIL DANS LES RÉGIMES D'ACCUMULATION FRANÇAIS ET BRITANNIQUE

La dynamique d'accumulation de chaque pays peut être sommairement cernée à la lecture des indicateurs de taux de croissance de la production, des gains de productivité et des différentiels de gains de productivité entre l'industrie et l'ensemble de l'économie.

Ces deux derniers indicateurs permettent de préciser le type de croissance, intensive ou extensive. Ils permettent également de préciser le secteur moteur de l'accumulation <sup>1</sup>.

Dans le premier cas, la **croissance intensive** se traduit par un faible contenu en emplois, c'est-à-dire par de forts gains de productivité dans l'ensemble de l'économie et par un faible différentiel de gains de productivité.

Dans le second cas, la **croissance extensive** se traduit par l'importance des emplois à faibles gains de productivité dans l'ensemble de l'économie, autrement dit par un fort contenu en emplois. Mais c'est le différentiel de gains de productivité entre l'industrie et l'ensemble de l'économie qui traduit le mieux l'affirmation du caractère moteur des créations d'emplois à faibles gains de productivité. Un tel modèle s'accompagne théoriquement d'une dispersion forte des salaires : l'élargissement vers le bas des salaires y est nécessaire pour assurer des conditions de rentabilité suffisante dans le secteur à faibles gains de productivité (Husson, 1992).

L'indicateur de taux de croissance exprime alors la dynamique de demande propre à chaque régime. Si l'on raisonne en termes de types-idéaux, il est logique de dire qu'un régime d'accumulation intensive, pour être créateur d'emploi, doit pouvoir bénéficier d'un taux de croissance élevé (par la demande intérieure ou les débouchés extérieurs). A l'inverse, un régime d'accumulation extensive est moins contraint par les débouchés.

### 1.1. RÉGULATION MACRO-ÉCONOMIQUE ET JEU DES ACTEURS DANS LES RELATIONS PROFESSIONNELLES : UN APERÇU DES DYNAMIQUES FRANÇAISE ET BRITANNIQUE RÉCENTES

On peut considérer que les trajectoires française et britannique sont issues d'une accumulation de type intensif dans les années cinquante-soixante dix, plus affirmée en France qu'au Royaume-Uni. Le tableau 1 indique ainsi qu'en France, le taux de croissance est en moyenne sur la période 1960-1968 de l'ordre de 5,4 % par an, le rythme de croissance de la productivité est de 4,2 % avec un différentiel de gains de productivité entre l'industrie et l'ensemble de l'économie de 0,8 %. Au Royaume-Uni, le taux de croissance moyen durant la même période est inférieur, il est de 3 %. Les gains de productivité sont nettement inférieurs, ils sont de 2,4 % par an en moyenne, mais le différentiel de gains de productivité entre l'industrie et l'ensemble

(1) Le découpage sectoriel industrie/hors industrie est sommaire et occulte les écarts de gains de productivité intra-sectoriels. Une analyse plus fine permettrait de dégager la forte hétérogénéité du secteur tertiaire à cet égard. Mais les données OCDE disponibles ne permettent pas de tenir compte de cette remarque.

de l'économie n'est que de 0,3 %. Enfin, fait marquant d'un fordisme inachevé au Royaume-Uni, l'emploi industriel connaît une croissance nette négative dans les années 1960 tandis qu'il croît au rythme moyen de 1,1 % l'an en France durant cette période (tableau 1).

Nous avons, dans des travaux antérieurs mis en évidence les tentatives, avortées, de recherche par l'Etat de compromis de type néo-corporatistes avec les acteurs du système de relations professionnelles durant cette période dans les deux pays pour accompagner la gestion conjoncturelle du régime d'accumulation (Hoang-Ngoc, 1993). Bien que le fordisme n'ait pas connu la même apogée dans les deux pays, il est possible de dire que les années quatre-vingt marquent certainement la fin de la période de recherche d'un compromis fordiste dans le rapport salarial. Elles voient la remise en cause des politiques keynésiennes menées par les pouvoirs publics. Les règles dans le système de relations professionnelles ont également été infléchies au cours de cette période. Sans revenir sur les détails de ce processus, il est possible de rappeler, en les précisant, les effets macro-économiques des inflexions que les systèmes français et britannique de relations professionnelles ont subies.

### Le tournant libéral et l'inflexion vers une croissance à dominante extensive au Royaume-Uni

Ainsi, le tournant libéral au Royaume-Uni s'est-il traduit par la mise en place de principes monétaristes de politique économique - pour résumer, par une rigueur budgétaire et monétaire - et par la recherche d'un fonctionnement concurrentiel du marché du travail à travers la *dérégulation* et la remise en cause du "pouvoir syndical" (Santini, 1988) <sup>2</sup>.

Le niveau élevé des taux d'intérêt, nécessaire au maintien d'une livre sterling forte a constitué une constante dans l'histoire économique britannique - jusqu'à une récente période. L'échec du contrôle de la masse monétaire a conduit les autorités britanniques à se polariser sur le contrôle par les taux, ce qui obère d'autant plus l'investissement industriel. La rigueur budgétaire, combinée à la rigueur monétaire a certainement pesé sur le taux de croissance.

(2) Les *Employment Act* de 1980, 1982, 1988 mettent en cause frontalement le monopole syndical en matière d'embauche (le *closed shop*) et interdisent les grèves de solidarité : seules demeurent légales les grèves des travailleurs contre leur propre employeur sur les questions de salaire et d'emploi. Le *Trade Union Act* de 1984 impose le vote à bulletin secret pour que la grève soit légale et lève l'immunité financière qui protégeait les syndicats jusqu'alors.

Nous émettrons ici l'hypothèse que ce tournant libéral n'est pas étranger à l'inflexion de la trajectoire macro-économique britannique vers une accumulation plus extensive où la dynamique de l'emploi est désormais tirée par les emplois tertiaires à faibles gains de productivité. Cela a été dit, un tel modèle "à l'américaine" suppose que la faiblesse des gains de productivité des emplois créés soit compensée par des salaires suffisamment bas pour que soient garanties les conditions de rentabilité (Husson, 1992). L'émergence de ce modèle a ainsi été favorisée au Royaume-Uni par l'accroissement de la dispersion des salaires (tableau 2) qui peut être mise en relation avec la mise en oeuvre de relations professionnelles "déréglementées".

Le différentiel de gains de productivité entre l'industrie et l'ensemble de l'économie s'est agrandi, ce qui témoigne de la diffusion des emplois à faibles gains de productivité, au détriment de l'emploi industriel, qui décline de façon spectaculaire au rythme de 3,6 % par an en moyenne sur la période 1979-1989 (tableau 1).

### Le tournant de la rigueur et une croissance qui demeure à dominante intensive en France

La France est, après 1982, le théâtre d'une remise en cause similaire des principes keynésiens de politique économique. Nous avançons que l'inflexion vers la rigueur budgétaire et monétaire n'a cependant pas eu les mêmes incidences macro-économiques sur la dynamique de l'emploi qu'au Royaume-Uni <sup>3</sup>. Nous pouvons nous demander si cela ne s'explique pas en partie par les règles en place dans le système de relations professionnelles. Les principes guidant la mise en place des lois Auroux s'opposent à la logique de dérégulation libérale (Caire, 1984) et offrent un cadre volontariste aux relations professionnelles, dans un contexte marqué par la désyndicalisation. Au total, malgré le développement de la négociation décentralisée, le maintien du principe de faveur concernant les normes fixées à un niveau supérieur vis-à-vis de celles négociées à un niveau inférieur (Saglio, 1991a, b) contribue à conférer un caractère plus centralisé au système français de relations professionnelles en comparaison du système britannique (Hoang-Ngoc, 1993). Du point de vue des normes salariales, l'existence du SMIC constitue un plancher en dessous duquel ne peuvent descendre les bas salaires.

Ces éléments ne sont certainement pas étrangers à ce que la dispersion des salaires ne se soit pas élargie en France dans les années

(3) Nous ne débattons pas ici du caractère imposé/choisi de ce tournant, compte tenu du poids de la contrainte extérieure.

quatre-vingt (tableau 2), même si les syndicats n'ont pas été en mesure de s'opposer à la modération salariale (Delamotte, 1987). La faiblesse de cette dispersion est perçue par certains comme un obstacle structurel à la mise en valeur de "gisements d'emplois" encore inexploités, notamment dans les services <sup>4</sup>.

La mise en place de mesures d'allègement du coût salarial concernant les bas salaires - sous forme d'exonération de charges d'allocations familiales pour les salaires allant jusqu'à 1,1 fois le SMIC - ainsi qu'un ensemble de dispositifs de la politique de l'emploi fondés sur l'abaissement du coût salarial de certaines catégories de demandeurs d'emploi dotés d'une faible employabilité - participent de cette volonté affichée de développer les emplois à faible productivité.

Cette solution apparaît pour certains décideurs comme la seule à même d'infléchir le chômage à court terme dans un contexte où le gouvernement est résolu à ne pas utiliser les instruments conjoncturels (budgétaire et monétaire) de façon contra-cyclique pour agir sur la croissance, en raison des contraintes imposées par l'intégration européenne, et compte tenu des taux d'intérêt allemands.

**La France reste donc située sur une trajectoire relevant d'une croissance à dominante intensive**, marquée par le maintien d'un faible différentiel de gains de productivité entre l'industrie et l'ensemble de l'économie et des gains de productivité qui demeurent soutenus (tableau 1) <sup>5</sup>. Mais les créations d'emplois stagnent en raison de la faiblesse de la croissance, surtout dans l'industrie où l'emploi recule certes moins qu'au Royaume-Uni, mais tout de même à un taux moyen de 2,6 % par an (ibid.).

Dans les deux pays, le rythme annuel moyen des créations d'emplois diminue. Il reste plus important au Royaume-Uni (+ 0,5 %) qu'en France (+ 0,1 %), pour un taux de croissance annuel moyen identique de 2,3 %. **Ceci s'explique alors par le caractère désormais extensif de la croissance britannique**. Les gains de productivité sont moins élevés au Royaume-Uni qu'en France, tandis que l'écart de gains de productivité entre l'industrie et l'ensemble de l'économie y est plus important.

Le volume de travail, calculé en nombre d'heures de travail, recule en moyenne annuelle sur la période 1979-1989, de 0,7 % en France contre 0,2 % au Royaume-Uni. L'analyse de la répartition de ce vo-

- (4) Le SMIC est incriminé de façon récurrente par l'OCDE comme l'obstacle institutionnel majeur à la dispersion salariale, principal levier à l'emploi.  
(5) Le rythme de progression de la productivité bien que nettement ralenti par rapport à la période antérieure (tableau 1) reste, en France, sur la période 1979-1990, sensiblement supérieur à la moyenne communautaire : 2,3% contre 1,8 %, en taux de croissance annuel moyen.

lume peut contribuer à préciser la dynamique de l'emploi dans les deux pays. **Malgré les différences mentionnées inhérentes à la nature de l'accumulation, la réponse apportée dans ce recul du volume de travail s'organise dans les deux cas autour d'un axe commun (tableau 3). La durée du travail annuelle moyenne par tête s'est faiblement réduite en France, et nullement au Royaume-Uni. C'est la montée du chômage et le recours à l'emploi à temps partiel - avec au premier rang le travail à temps partiel des femmes - qui ont constitué les modalités spécifiques de cette répartition du volume de travail parmi les actifs.**

Tableau 1. Caractéristiques des régimes d'accumulation français et britannique

|                  | PIB <sup>1</sup> | Pro. <sup>2</sup> | Dif. <sup>3</sup> | Vol. <sup>4</sup> | N <sup>5</sup> | Ni. <sup>6</sup> |
|------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------|------------------|
| <b>1960-1968</b> |                  |                   |                   |                   |                |                  |
| France           | 5,4              | 4,2               | 0,8               | n.d               | 1,2            | + 1,1            |
| Royaume-Uni      | 3,1              | 2,4               | 0,3               | n.d               | 0,7            | - 0,3            |
| <b>1979-1989</b> |                  |                   |                   |                   |                |                  |
| France           | 2,3              | 2,3               | 0,5               | - 0,7             | 0,1            | - 2,3            |
| Royaume-Uni      | 2,3              | 1,8               | 2,6               | - 0,2             | 0,5            | - 3,6            |

Source : OCDE

- (1) Taux de croissance annuel moyen du PIB en % (1979-1989).  
(2) Taux de croissance annuel moyen de la productivité apparente du travail en % (1979-1989).  
(3) Différentiel entre les taux de croissance annuels moyens de la productivité entre l'industrie et l'ensemble de l'économie (1979-1989).  
(4) Volume de travail : taux de croissance annuel moyen du nombre d'heures de travail, en % (1979-1989).  
(5) Taux de croissance annuel moyen de l'emploi (1979-1989).  
(6) Taux de croissance annuel moyen de l'emploi dans l'industrie (1979-1989).

Tableau 2. Dispersion des salaires en France et au Royaume-Uni (coefficient de variation des rémunérations réelles par tête calculé sur 25 branches) <sup>1</sup>

|                    |             |             |
|--------------------|-------------|-------------|
| <b>France</b>      | <b>1970</b> | <b>1987</b> |
|                    | 0,199       | 0,155       |
| <b>Royaume-Uni</b> | <b>1979</b> | <b>1988</b> |
|                    | 0,445       | 0,640       |

Source : Cases (1992)

- (1) Rapport des écart-types des rémunérations à leur moyenne.

Tableau 3. La répartition du volume de travail

|             | Durée du travail annuelle<br>moyenne par tête |       | Part de l'emploi à temps<br>partiel dans l'emploi total<br>(%) |      |
|-------------|-----------------------------------------------|-------|----------------------------------------------------------------|------|
|             | 1979                                          | 1989  | 1979                                                           | 1989 |
| France      | 1 898                                         | 1 784 | 8,2                                                            | 12   |
| Royaume-Uni | 1 950                                         | 1 896 | 16,4                                                           | 21,8 |
| Etats-Unis  | 2 001                                         | 1 963 | 16,4                                                           | 16,9 |
| Japon       | 2 287                                         | 2 278 | 15,4                                                           | 17,6 |

Source : Husson (1993)

## 1.2. RÉDUCTION ET RÉPARTITION DU VOLUME DE TRAVAIL EN FRANCE ET AU ROYAUME-UNI

La France est le pays développé qui a enregistré le recul le plus affirmé du volume de travail sur la période 1979-1989 ; c'est aussi celui qui a connu la progression la plus forte du travail à temps partiel. En 1992, il concerne 2,8 millions d'actifs (dont 85 % de femmes) contre moins de 2 millions en 1982. La part des emplois à temps partiel dans l'emploi total passe ainsi de 8,2 % à 12 % sur la période considérée. Au début des années quatre-vingt-dix, en période de récession, il se crée autant d'emplois à temps partiel qu'il ne disparaît de postes à temps complet.

Le Royaume-Uni conjugue également une réduction sensible du volume de travail et une progression relativement forte du temps partiel comme modalité essentielle de réduction de la durée apparente du travail. Cette forme d'emploi, traditionnellement bien installée, passe ainsi de 16,4 % à 21,8 % entre 1979 et 1989. Elle semble connaître actuellement un léger tassement (Rubery, 1991). Une analyse en termes de flux montre que la contribution de l'emploi à temps partiel aux variations de l'emploi a au total été plus forte en France qu'au Royaume-Uni, tandis que l'emploi à plein temps reculait dans une proportion voisine dans les deux pays (tableau 4).

Tableau 4. Evolution de l'emploi à temps complet et à temps partiel (1979-1989)  
en %

|             | Temps complet | Temps partiel |
|-------------|---------------|---------------|
| France      | - 4           | + 47,3        |
| Royaume-Uni | - 4,7         | + 33,1        |

Sources : OCDE, INSEE, Employment Gazette.

Le temps partiel constitue, dans les régimes français et britannique d'accumulation, dont les différences ont été mises en évidence, une forme particulière d'emploi qui traduit l'amplification, dans les deux cas, d'une certaine forme de segmentation du marché du travail. D'une part, il vise principalement les catégories d'emploi du secteur tertiaire les moins productives. D'autre part, il concerne essentiellement une catégorie de main-d'œuvre, les femmes, dont le type d'inscription sur le marché du travail représente un instrument privilégié de la flexibilité.

**Le temps partiel ne s'est pas diffusé uniformément dans la structure des emplois.** Il reste concentré sur les catégories les moins qualifiées du secteur tertiaire, marchand ou non marchand. Et la croissance rapide du temps partiel sur la dernière période accentue cette tendance : en France, 80 % des 800 000 créations nettes d'emplois à temps partiel intervenues depuis 1982 sont des emplois d'ouvriers ou d'employés (Maurin E., Torelli C., 1992). Symétriquement, 83 % des postes d'ouvriers et d'employés créés par le tertiaire sont à temps partiel.

Le phénomène est sensiblement voisin au Royaume-Uni où l'essentiel du travail à temps partiel concerne les emplois tertiaires les moins qualifiés dans la restauration, l'hôtellerie et l'ensemble des services aux ménages, le tertiaire de bureau, la vente, et les professions de la santé (cf. tableau 5).

**Le travail à temps partiel est un phénomène essentiellement féminin.** 87 % de ces emplois sont occupés par des femmes au Royaume-Uni, et 83 % en France. Mais il est sensiblement plus répandu outre-Manche où presque une femme salariée sur deux travaille à temps partiel contre seulement une sur cinq en France. Cette forme d'emploi constitue même la règle pour les femmes ayant des enfants, puisqu'elle concerne les trois-quarts d'entre elles (Barrère-Maurisson et alii, 1989). Ce phénomène renvoie en partie à des contextes fort différents en termes d'équipements socioculturels (tradition de faible développement des crèches et des écoles maternelles au Royaume-Uni), mais ne s'y réduit pas<sup>6</sup>. Que le temps partiel puisse correspondre en partie à une aspiration féminine - ce qui reste à évaluer - dans un contexte sociétal particulier où l'infrastructure publique destinée aux jeunes enfants est limitée ou qu'il apparaisse plus massivement subi, on ne peut faire l'impasse sur le rôle spécifique

(6) On ne saurait, dans ces conditions, dire pourquoi le temps partiel féminin est beaucoup moins répandu aux Etats-Unis alors que les crèches et écoles maternelles y sont aussi peu nombreuses qu'au Royaume-Uni.

que jouent les femmes dans sa diffusion répondant à des objectifs de flexibilisation de l'emploi et des salaires.

La baisse sensible du volume de travail en Europe sur la décennie quatre-vingt s'est traduite par un double mouvement spécifique : tandis que le volume de travail masculin a sensiblement baissé notamment à travers les suppressions massives d'emplois à temps plein, le volume de travail féminin a augmenté essentiellement sous la forme des emplois à temps partiel. Ainsi, la montée du chômage ne dissuade pas les femmes d'entrer sur le marché du travail. Leur taux d'activité est passé, au cours de la décennie quatre-vingt, de 55,6 % à 57,6 % en France et de 61,7 % à 66 % au Royaume-Uni (OCDE, 1991). Mais en contrepartie, leur insertion sur le marché du travail passe de plus en plus par cette forme d'emploi.

Tableau 5. Salariés à temps partiel par catégorie professionnelle \* au Royaume-Uni

|                                                               | Répartition des salariés à temps partiel (en %) | Proportion de salariés à temps partiel |        |         |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------|--------|---------|
|                                                               |                                                 | Femmes                                 | Hommes | Moyenne |
| Professions d'encadrement                                     | 3,5                                             | 15,8                                   | 2      | 6,1     |
| Education, santé, action sociale                              | 11,6                                            | 36,4                                   | 5,5    | 27      |
| Professions littéraires et artistiques                        | 0,8                                             | 30                                     | 7,1    | 17,2    |
| Professions scientifiques                                     | 0,6                                             | 18,5                                   | 0,6    | 3       |
| Emplois de bureau                                             | 24,3                                            | 34                                     | 8,9    | 28,4    |
| Emplois de vente                                              | 15,8                                            | 68,7                                   | 21,8   | 51,5    |
| Gardiennage                                                   | 0,6                                             | 36                                     | 3,5    | 7,3     |
| Restauration, nettoyage, coiffure                             | 34,1                                            | 73,2                                   | 26,3   | 64,1    |
| Agriculture, pêche                                            | 0,9                                             | 49,6                                   | 7,6    | 16,4    |
| Emplois manuels de l'industrie, du bâtiment et des transports | 7,3                                             | 30,1                                   | 3,5    | 15      |
| Divers                                                        | 0,3                                             | 30,7                                   | 7,1    | 8,8     |
| Total                                                         | 100                                             | 43,3                                   | 5      | 22,7    |

\* La nomenclature du Labour Force Survey n'est pas transposable en PCS-INSEE.

Source : Employment Gazette, janvier 1992.

Nous proposons maintenant de voir comment les acteurs, dans chaque système de relations professionnelles, ont fixé les règles d'utilisation du temps partiel dans ces deux régimes dont nous avons repéré les différences.

## 2 - LES RÈGLES D'ENCADREMENT DU TEMPS PARTIEL DANS LES SYSTÈMES FRANÇAIS ET BRITANNIQUE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

Le système de relations professionnelles peut être considéré comme le lieu central d'homogénéisation des règles destiné à coordonner les différents acteurs du rapport salarial : employeurs, salariés, Etat <sup>7</sup>. Il apparaît comme un niveau intermédiaire entre celui de la régulation macro-économique d'où l'on a pu dégager les résultats rappelés ci-dessus et le niveau micro-économique où se nouent les conventions. Les règles de procédure et de contenu <sup>8</sup> produites dans le champ des relations professionnelles constituent un cadre institutionnel auquel se réfère chaque unité économique décentralisée. Ce cadre est porteur d'inerties, ce qui explique en grande partie les différences observées entre pays à environnement comparable, mais n'exclut pas la dynamique du changement.

### Le rôle de la norme publique

Dans l'examen des règles d'encadrement de l'utilisation du temps partiel en France et au Royaume-Uni, deux niveaux seront privilégiés : celui de la réglementation et celui de l'incitation publique appartenant au champ de la politique de l'emploi. On montrera ainsi que l'Etat est l'acteur essentiel de la production de normes dans le domaine du temps partiel. Ce fait peut être considéré comme atypique notamment au Royaume-Uni où prévaut habituellement le principe de la libre négociation collective. Celle-ci, appliquée au temps partiel, témoigne d'une remarquable faiblesse dans un pays comme dans l'autre. On tentera de dégager dans une perspective dynamique, les logiques sous-jacentes à l'intervention de l'Etat qui semblent obéir à des déterminants différents dans chacun des deux pays.

(7) Ce cadre trouve sa justification théorique dans ce que B. Reynaud a appelé l'irréductibilité de l'incomplétude du contrat de travail (Reynaud, B, 1992).

(8) On reprend ici la distinction habituelle dans le champ des relations industrielles. Les règles de procédure désignent les formes prises par la construction des normes : le niveau de la négociation collective, la législation ou encore la détermination unilatérale des normes par l'employeur. Les règles substantives désignent le contenu des normes de salaire (mode de formation, niveau) et d'emploi (temps de travail, formes d'emploi, règles de licenciement, formation professionnelle).

## 2.1. L'ETAT AU COEUR DES RÈGLES DE RECOURS AU TEMPS PARTIEL AU ROYAUME-UNI : UNE LOGIQUE DE DISPARITÉ DES DROITS

### Une logique de disparité des droits entre salariés à temps partiel et salariés à temps plein

Il n'y a pas de définition précise du temps partiel au Royaume-Uni eu égard à une durée conventionnelle du travail. Le critère généralement admis et retenu par le *Department of Employment's New Earning Survey* dans les statistiques officielles est donné par le seuil des 30 heures, dont l'apparition date d'une cinquantaine d'années lorsque la durée moyenne conventionnelle du travail était de 44 heures hebdomadaires. Le critère de "temps partiel" passe à 24 heures hebdomadaires pour l'obtention de prestations sociales comme la garantie de ressources (*income support*) ou le crédit familial (*family credit*)<sup>9</sup>. Enfin, dans la négociation collective, le temps partiel est défini pour toute durée de travail inférieure à la base normale du lieu de travail.

L'Etat est loin d'être absent de la scène des relations professionnelles britanniques, qu'il ait cherché durant la période keynésienne à homogénéiser la négociation collective ou qu'il ait mis en place sous l'ère thatchérienne des lois de "dérégulation" du marché du travail. En ce qui concerne le temps partiel, et malgré le principe de la libre négociation collective, c'est ainsi l'Etat qui définit les normes d'utilisation. **Mais, à la différence du cas français où prédomine plutôt une logique de parité des droits entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel, c'est une logique de disparité qui prévaut**<sup>10</sup>. Cette disparité s'opère autour de deux critères : le nombre d'heures de travail hebdomadaires effectuées et le salaire hebdomadaire.

(9) Le système d'indemnisation du chômage est, au Royaume-Uni, particulièrement succinct : l'indemnité forfaitaire égale pour tous ne représente, en juillet 1992, que 43,10 £ hebdomadaires par personne. Elle n'est versée que pendant 1 an et est assujettie à une certaine durée de cotisation. En revanche, chaque chômeur britannique peut prétendre à une garantie de ressource à condition que les membres de sa famille n'occupent pas un emploi allant au-delà de 24 heures hebdomadaires et ne dépassent pas un certain seuil de revenus. Le *family credit* est une allocation versée à des actifs déjà en emploi mais dont la rémunération est si faible qu'elle pourrait constituer une "incitation au non travail". Elle permet au revenu net des personnes bénéficiaires d'excéder le niveau de garantie de ressources perçues en période de chômage. Cette mesure favorise donc l'acceptation par les travailleurs, au premier rang desquels les femmes et les jeunes, de "petits boulots" à temps partiel.

(10) Par le terme de "logique", nous n'engageons ici aucune analyse de la stratégie de l'acteur étatique quant aux raisons et aux intentions qui peuvent motiver une forme réglementaire plutôt qu'une autre. Il s'agit d'un constat *ex post* porté sur le sens global donné à cette réglementation dans chacun des deux pays.

- Le premier critère de disparité peut s'énoncer comme suit : les salariés travaillant moins de seize heures par semaine ne bénéficient pas des mêmes droits que les salariés à temps plein. Ainsi, les salariés travaillant moins de seize heures par semaine ne paient pas de contributions sociales, de même que leurs employeurs sont exemptés de charges sociales. Ils ne bénéficient pas des droits sociaux habituels (congrés payés, retraite, couverture licenciement, congé maternité...). Seuls les salariés travaillant entre huit et seize heures par semaine avec plus de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise jouissent des mêmes droits que les travailleurs à plein temps (tableau 6).

Tableau 6. Conditions d'accès aux principaux droits sociaux pour les travailleurs britanniques à temps partiel.

| Droit                                              | Moins de 8 h. hebdomadaire | 8 - 16 h.                | 16 h. ou plus             |
|----------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Préavis de licenciement                            | Inexistence du droit       | Après 5 ans d'ancienneté | Après 1 mois d'ancienneté |
| Indemnités de licenciement                         | Inexistence du droit       | Après 5 ans d'ancienneté | Après 2 ans               |
| Congé et indemnités (*) pour maternité             | Inexistence du droit       | Après 5 ans d'ancienneté | Après 2 ans               |
| Crédit d'heures pour exercice des droits syndicaux | Inexistence du droit       | Après 5 ans d'ancienneté | Sans restriction          |

(\*) Les indemnités pour maternité forfaitaires sont payées après 6 mois d'exercice professionnel. Il existe, par ailleurs, une période probatoire allant de 2 à 5 ans après laquelle les salariées à temps partiel en congé maternité obtiennent le droit à 100 % de leur salaire sur une durée de 6 semaines.

Source : Labour Research, 1992.

- Le second critère de disparité est lié au salaire perçu. Le principe "à travail égal, salaire égal" ne s'applique pas. Le salaire horaire moyen des salariés à temps partiel est sensiblement inférieur à celui des salariés à temps plein : 4,94 livres sterling contre 6,70, pour les femmes. Le fossé est encore plus net pour les hommes : 5,68 £ contre 8,44 £ (d'après le *New Earning Survey 1993*). La discrimination salariale à l'encontre des travailleurs à temps partiel exerce également des effets sur l'accès à la protection sociale. Ainsi, les salariés touchant un salaire hebdomadaire inférieur au seuil définissant le "*National Insurance Contribution*" (soit 46 £ hebdomadaires en 1991) ne versent aucune contribution sociale et ne touchent aucune prestation sociale. Les salariés percevant un salaire inférieur

à ce seuil ont droit aux prestations sociales à condition de faire preuve d'une durée de contribution d'au moins cinquante semaines.

Enfin, notons que le contrat doit être écrit pour toute durée d'emploi supérieure à treize semaines, mais la transformation d'un emploi à temps complet en emploi à temps partiel ne nécessite légalement pas l'accord du salarié ni de négociation collective préalable.

Il peut donc être moins coûteux pour un employeur de recruter deux travailleurs à mi-temps qu'un travailleur à temps plein. Les incitations à la substitution existent du côté de l'offre et de la demande. En effet, d'un côté, les femmes mariées ne payent pas d'impôt sur le revenu en deçà d'un certain seuil de revenu. De l'autre, les entreprises ne cotisent pas pour les charges sociales si la rémunération reste au-dessous de ce seuil. Ainsi, environ 40 % des femmes à temps partiel sont au-dessous du seuil NIC (*National Insurance Contribution*). Des études économétriques (Rice, 1990) ont pu mesurer ces effets importants de substitution entre emplois féminins à temps partiel et emplois de jeunes à plein temps, dans le secteur de la distribution et des services traditionnellement pourvoyeurs d'emplois pour les jeunes.

Le tableau 7 permet d'apprécier l'impact de ces diverses incitations réglementaires sur la répartition des femmes à temps partiel par groupe d'heures de travail. Les temps partiels courts (moins de dix heures hebdomadaires) sont beaucoup plus fréquents au Royaume-Uni qu'en France, et ils augmentent en part relative. Si l'on ne peut écarter la part de choix des femmes pour cette catégorie de temps partiel, il est difficile de ne pas établir de lien avec le caractère très incitatif de la législation britannique qui pousse à l'émiettement de l'emploi.

La tendance en France va à la fois dans le sens d'un accroissement des temps partiels longs (en particulier, le nombre de femmes effectuant plus de trente heures hebdomadaires continue d'augmenter) mais aussi dans celui d'une poussée des temps partiels courts (les moins de dix heures passent de 12,2 % à 20,5 %). Ce dernier mouvement peut être imputé à la croissance récente des emplois de services chez les personnes les moins qualifiées.

Pour ces raisons de "mise en concurrence" de différentes catégories de salariés, les syndicats ont été dans un premier temps hostiles à la diffusion du temps partiel. Mais devant leur relative impuissance à freiner cette dynamique, ils ont témoigné depuis une dizaine d'années, d'une inflexion stratégique. Ainsi, le T.U.C. (*Trade Union Congress*) incite désormais à négocier dans les entreprises et établissements la parité des droits en matière de salaire et d'emploi entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps complet. Toutefois, la négociation demeure sur ce point peu développée. Les directives européennes en matière d'égalité de traitement entre les deux

catégories de salariés peuvent certainement servir d'appui aux revendications syndicales dans ce domaine. Fait d'actualité marquant : les juges de la Chambre des Lords, organe suprême de la justice britannique, ont décrété, le 3 mars dernier, le droit britannique régissant le temps partiel, non conforme au droit communautaire. Le terme de "*discrimination illégitime*" a même été utilisé par la Chambre des Lords pour qualifier le droit britannique en la matière <sup>11</sup>.

Tableau 7. Femmes salariées à temps partiel  
(Répartition selon le nombre d'heures effectuées habituellement par semaine)

| Nombre d'heures   | France |      | Royaume-Uni |      |
|-------------------|--------|------|-------------|------|
|                   | 1986   | 1990 | 1986        | 1990 |
| 10 h. ou moins    | 12,2   | 20,5 | 23,8        | 34   |
| 11 à 20 heures    | 45,6   | 36   | 42,4        | 38,4 |
| 21 à 24 heures    | 9,7    | 8,4  | 11,8        | 10,2 |
| 25 à 30 heures    | 19,8   | 21,2 | 16,1        | 12,2 |
| 31 heures et plus | 12,6   | 14   | 6           | 5,2  |
| Ensemble          | 100    | 100  | 100         | 100  |

Source : Enquête sur les Forces de Travail - Résultats 1986 et 1990 - OSCE.

Temps partiel et politiques publiques de l'emploi au Royaume-Uni : un ensemble hétérogène de dispositifs aux effets faiblement incitatifs

Les programmes de politique publique de l'emploi au Royaume-Uni visant à favoriser le temps partiel depuis le début des années quatre-vingt ont reposé sur des logiques évoluant au cours du temps et n'ont pas témoigné d'une volonté politique d'intervention active sur ce terrain, notamment dans la dernière période.

L'incitation au temps partiel apparaît dès la fin des années soixante-dix comme un des moyens de maintenir l'emploi dans un contexte de restructurations industrielles. Ainsi, le *Temporary Short Time Working Compensation Scheme (TSTWC)*, mis en place en 1979, vise à subventionner (à hauteur de 75 % du coût salarial pendant six mois) l'emploi menacé par le licenciement économique à condition que celui-ci soit transformé en temps partiel. Devenu principalement mesure de chômage partiel, le programme après avoir atteint une charge

(11) Des accords viennent d'être signés au Royaume-Uni chez Nestlé Rowntree, alignant les conditions de congés maternité des salariées à temps partiel de plus de 20 heures sur celles des salariées à plein temps (février 1994).

maximale de 1 million de personnes fut interrompu en 1984. Dans un même ordre d'idées, mais d'un budget beaucoup plus modeste, le *Small Employment Subsidy* permettra aux PME de toucher 10 £ par semaine pendant six mois pour les temps partiels créés entre 1977 et 1980. Cette logique conjuguant incitation au temps partiel et soutien à l'emploi fut rapidement abandonnée par le gouvernement Thatcher.

Parallèlement, le développement du temps partiel est associé aux programmes de préretraites (*Part-time Job Release Scheme*) combinant la possibilité d'un maintien dans l'emploi à temps partiel et l'embauche d'un chômeur sur l'autre partie du temps partiel. Mais cette mesure créée en 1977 est interrompue en 1988.

Le troisième axe d'incitation au temps partiel s'appuie sur une pure logique de partage de l'emploi. Ainsi, le *Job splitting scheme* (JSS) créé en 1983 accorde une somme forfaitaire de 750 £ (portée à 840 £ en 1985) aux employeurs pendant une période d'un an, à condition que ces derniers transforment un plein temps en deux temps partiels. L'un des deux temps partiels ainsi créés doit être pourvu par un chômeur ou une personne sortant d'un dispositif de politique d'emploi.

Le programme *Jobshare* dans un esprit très proche prendra le relais en 1987 : il portera la subvention à 1 000 £ mais sera supprimé en 1991.

La principale raison de la fermeture de ces programmes réside dans leur peu de succès auprès des employeurs. Ainsi avant d'être supprimé le *Jobshare* ne compte que 200 participants. Des enquêtes réalisées auprès d'employeurs ont montré le peu d'enthousiasme des entreprises pour ces mesures jugées trop contraignantes, de nature à accroître la bureaucratie ; surtout les entreprises redoutent l'hostilité des syndicats (*IRS Employment Trends* 441, 1989).

A travers le déploiement de programmes s'appuyant sur des mécanismes différenciés, les incitations publiques au développement du temps partiel n'ont pas manqué sur la période au Royaume-Uni. Deux éléments méritent néanmoins d'être soulignés : d'une part, la volonté politique de clore les programmes fondés sur la défense de l'emploi existant, en dépit du succès que ces derniers connaissent en termes de nombre de bénéficiaires ; d'autre part, le peu d'intérêt affiché par les chefs d'entreprise pour les mesures, plus récentes, notamment celles de partage de l'emploi avec des chômeurs. Les accords de *job sharing*<sup>12</sup>, impliquant les syndicats au niveau de l'entreprise, sont de loin préférés, y compris dans le secteur public, au cadre jugé trop contraignant de la politique de l'emploi. Au total, les mesures d'incitation

(12) Les accords de *job sharing* permettent dans le cadre d'une entreprise ou d'une administration de partager entre deux personnes ou plus, les heures, le salaire ainsi que tous les droits et les devoirs d'une personne à plein-temps.

au temps partiel au Royaume-Uni apparaissent comme marginales tant du point de vue de la volonté politique qui les anime que de celui du succès qu'elles rencontrent dans leur déploiement.

## 2.2. LA PRIMAUTE DU RÔLE DE L'ETAT DANS LA RÉGLEMENTATION DU TEMPS PARTIEL EN FRANCE : UNE LOGIQUE DE PARITÉ DES DROITS RELAYÉE PAR UNE LOGIQUE D'INCITATION

### Une logique de parité des droits

L'explosion du recours au travail à temps partiel date, en France, du début des années 1980. Sur ce point encore, c'est à l'acteur étatique qu'il revint d'édicter les règles de l'emploi à temps partiel. L'Etat a dans un premier temps accompagné le développement de l'utilisation du temps partiel en comblant le vide institutionnel par l'ordonnance du 26 mars 1982. On reprendra l'idée formulée dans le rapport Marimbert (1992) selon laquelle ce texte est "*plus tourné vers la régulation que vers la promotion du travail à temps partiel*".

L'ordonnance donne comme limite au temps partiel légal les horaires inférieurs aux 4/5 de la durée conventionnelle, soit 32 heures hebdomadaires si l'on prend 39 heures comme référence. Il n'est limité par aucun plancher légal. L'employeur est libre d'instaurer le travail à temps partiel dans son entreprise à condition qu'un avis préalable des représentants élus du personnel ou de l'inspecteur du travail soit donné et que le principe du volontariat de la part du salarié soit respecté. L'entreprise est également tenue de dresser un bilan sur l'utilisation du temps partiel devant les institutions représentatives du personnel.

Le contrat doit être écrit. La répartition des horaires doit être stipulée dans un cadre hebdomadaire ou mensuel. Des heures complémentaires peuvent être imposées mais elles doivent être fixées dans le contrat et dans une limite inférieure à la durée conventionnelle. Elles ont l'avantage pour l'employeur de ne pas être payées au tarif des heures supplémentaires. Le recours aux heures complémentaires est cependant doublement encadré. Le nombre des heures complémentaires effectuées au cours d'une semaine ou d'un mois ne doit pas excéder le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat. Tout dépassement de deux heures par semaine de l'horaire moyen effectif par rapport à l'horaire contractuel, constaté sur une période de douze semaines doit entraîner une modification de l'horaire contractuel correspondant à la différence entre celui-ci et l'horaire moyen effectif.

L'ordonnance du 31 mars 1982 relative au temps partiel dans la fonction publique complète le dispositif en autorisant le temps partiel pour les collectivités locales et les établissements administratifs

y compris les hôpitaux, sous réserve des nécessités du service. Les fonctionnaires passant à temps partiel ne connaissent aucune modification de leur situation juridique (aucune modification du contrat de travail) mais un simple changement des modalités d'exercice de leurs fonctions.

La logique des ordonnances de 1982 relève beaucoup plus de la protection du salarié à temps partiel que dans le cas britannique, on le verra, dans la mesure où, de plus, elle lui accorde les droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et accords collectifs, et en particulier les mêmes droits sociaux.

L'ordonnance du 11 août 1986 supprime le mécanisme d'ajustement automatique du contrat en cas de dépassement de l'horaire contractuel sur une période de douze semaines, ce qui ouvre la possibilité d'utilisation d'heures complémentaires dans la limite du 1/3.

La loi du 3 janvier 1991 vise, entre autres, la mise en place d'un droit au temps partiel choisi : le temps partiel peut désormais être pratiqué aussi bien à la demande des salariés qu'à l'initiative de l'employeur. Mais, la mise en œuvre des modalités de ce droit est renvoyée à la négociation de branche, sauf dans la fonction publique où il est automatique.

La négociation collective sur le temps partiel est peu active. Sans doute le cadre légal laisse-t-il peu d'espace à la négociation ? Toujours est-il que dans un premier temps, les acteurs syndicaux et patronaux "n'ont pas souhaité donner d'impulsion visible au développement d'une telle négociation" (Marimbert, 1992, p. 58).

Le débat sur le temps partiel est quasiment inexistant au niveau interprofessionnel où les textes renvoient à la négociation de branche et d'entreprise. Celle-ci n'est pas pour autant dynamique au niveau de la branche où le peu d'accords spécifiques sur ce thème contiennent un faible degré d'innovation par rapport à la loi<sup>13</sup>. C'est au niveau des entreprises que l'activité contractuelle est la plus importante, tout en restant modeste. Le rapport Marimbert perçoit trois types de logiques parmi les accords recensés. La première est une logique encourageant les accords de temps choisi. La seconde relève d'accords de compromis cherchant à rendre attractif le temps partiel par la mise en place de primes tout en n'améliorant pas le statut des salariés par rapport à la loi. La troisième logique est celle instituant du temps partiel contraint ; elle surgit essentiellement lorsqu'apparaissent des difficultés économiques dans les entreprises et devient un nouvel instrument de gestion flexible de la main-d'œuvre. Il serait essentiel à l'analyse de

(13) Certains accords définissent cependant des planchers conventionnels, étendent le champ du temps partiel au-delà des 4/5<sup>ème</sup> de l'horaire normal, ou encore étendent le droit de priorité des salariés en place vers les demandeurs d'emploi.

pouvoir disposer d'une évaluation du poids de chacune de ces composantes dans le recours au temps partiel.

## Une logique d'incitation

La panoplie des dispositifs incitatifs d'accompagnement du temps partiel en France s'est remarquablement diversifiée depuis le début des années quatre-vingt. Néanmoins, avant la période très récente, cet enrichissement n'a pas débouché, à l'exception de la période 1984-1985<sup>14</sup> sur une volonté nettement affirmée. Bien qu'il soit trop tôt pour en mesurer les effets, les dispositions du gouvernement Bérégovoy datant de décembre 1992 peuvent être interprétées comme un pas qualitatif nouveau dans cet édifice.

### a) Une panoplie diversifiée pour une volonté timide dans les années quatre-vingt

Deux grandes catégories de mesures peuvent être succinctement présentées, agissant d'une part sur l'offre, d'autre part sur la demande d'emplois à temps partiel :

- Les aides aux entreprises visent essentiellement deux mécanismes qui ont été supprimés compte tenu de leur très faible utilisation :
    - Le décret du 27 juin 1984, institue une aide de 6 000 francs aux entreprises embauchant un salarié sous CDI, prévoyant une durée hebdomadaire comprise entre 28 et 32 heures à condition de ne pas procéder à des licenciements économiques dans les douze mois suivant l'embauche.
    - Le décret du 5 mars 1985 prévoit une aide de 6 000 francs (3 000 francs pour les embauches postérieures à décembre 1986) pour toute embauche de chômeurs indemnisés inscrits depuis plus d'un an à l'ANPE sur des emplois à temps partiel comportant au moins seize heures de travail dans le cas d'un contrat à durée indéterminée.
- Au vu du très faible écho qu'il rencontra, ce type d'incitation fut supprimé en 1987. Une désaffection comparable touchait par ailleurs les dispositifs d'incitation à la réduction du temps de travail aménagés pour faire une place au temps partiel<sup>15</sup>.

(14) La lettre de Matignon du 25 février 1985 affirme : "le temps partiel multiplie les chances dans la lutte pour l'emploi. Il ouvre des voies nouvelles pour accompagner la modernisation des entreprises."

(15) Le décret du 31 mars 1985 a ainsi instauré des conventions sur l'aménagement du temps de travail et la modernisation, se substituant aux anciens contrats de solidarité de réduction de la durée du travail. Elles offrent une prime pour chaque heure réduite par salarié. Mais très peu de conventions ont été signées en 1987 (cinq réduisant la durée du travail de 249 salariés).

- Les incitations pour le salarié à prendre un mi-temps sont restées relativement inefficaces :

- Les préretraites progressives, instaurées en 1982 et assouplies en 1984, avaient pour objet de favoriser des embauches supplémentaires dans les entreprises par transformation d'emplois à temps plein en mi-temps au bénéfice des plus de 55 ans moyennant un engagement de l'entreprise sur le niveau de ses effectifs. Le contrat passé entre l'Etat (FNE) et l'entreprise garantit au salarié un complément de salaire à la charge de l'Etat.

Le relatif insuccès de ce dispositif (quelques milliers de salariés par an) a été imputé à de nombreux facteurs : méconnaissance d'un droit ouvert aux salariés, lourdeur administrative de la convention avec le FNE, dissuasion pour l'entreprise soumise à un engagement sur le maintien des effectifs, utilisation massive du dispositif de préretraite sèche.

- Diverses conventions FNE visent par ailleurs la transformation d'emplois à temps complet en emplois à temps partiel dans un souci de prévention du licenciement dans le cadre d'une diversification des plans sociaux. Ces dispositifs à caractère récent (11 septembre 1989) n'ont connu jusqu'à maintenant que des résultats très modestes.
- Il existe un autre type d'incitations ne supposant pas une convention avec l'entreprise : il s'agit de mécanismes visant à inciter les demandeurs d'emploi à reprendre une activité à temps partiel en leur assurant des compensations financières. Le décret du 5 mars 1985 permet aux chômeurs indemnisés qui reprennent un emploi à temps partiel impliquant une rémunération inférieure à leur allocation chômage, de percevoir une compensation financière égale à la différence entre les deux sommes, pour la durée des droits restant à couvrir, dans la limite d'un an maximum (de deux pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans et plus qui perçoivent une compensation double).
- Le régime des activités réduites s'inscrit dans la même logique de lutte contre le chômage de longue durée en favorisant les reprises d'activité à temps réduit. Mais ici, c'est le système d'allocation lui-même qui intègre cette préoccupation en prévoyant que le demandeur d'emploi indemnisé peut conserver le bénéfice d'une indemnisation lorsqu'il reprend une activité à temps partiel.

L'impact de ces dispositifs a été faible voire même déclinant entre 1986 et 1990. En tout cas, il a été sans commune mesure avec l'ampleur du volume de travail à temps partiel qui s'est développé en dehors de toute aide (C. Bloch-London, 1988). Les entreprises et les sa-

lariés bénéficiaires des aides ont globalement les mêmes caractéristiques que ceux pour lesquels le travail à temps partiel se développe spontanément et ces dispositifs n'ont pas vraiment permis d'infléchir ce développement vers des secteurs et des catégories de main-d'œuvre ou des emplois encore peu concernés. Le plafonnement du temps partiel entre 1986 et 1991 servira de catalyseur à une nouvelle volonté des pouvoirs publics.

*b) Le temps partiel apparaît comme le principal vecteur du partage du travail dans les années quatre-vingt-dix*

Le débat sur le temps partiel connaît une réactivation depuis 1992. Celui-ci est de plus en plus explicitement présenté comme un support majeur du partage du travail, comme un moyen de favoriser le temps choisi pour les salariés et une façon d'accroître l'efficacité pour les entreprises dans un sens favorable à l'emploi. Deux axes vont guider l'action des pouvoirs publics depuis 1992.

- Le premier axe concerne l'aménagement des formules actuelles de cessation progressive d'activité. Destinés à transformer des emplois à plein temps en emplois à mi-temps, ces dispositifs garantissent aux salariés volontaires un revenu égal à environ 80 % du salaire brut antérieur et permettent aux salariés de plus de cinquante-cinq ans de bénéficier d'une transition progressive entre vie active et retraite. Les contrats de solidarité de préretraite progressive et l'allocation spéciale du fonds national pour l'emploi (ASFNE) seront unifiés et assouplis. En outre, une exigence d'embauches compensatoires sera imposée, portant sur des jeunes ou des personnes en difficulté, aux entreprises souscrivant des contrats de préretraite progressive. Cet encouragement est destiné à freiner l'utilisation du dispositif de départ anticipé sans transition ni compensation en termes d'emplois créés.
- Le second axe concerne l'abattement forfaitaire et permanent des cotisations sociales à la charge des employeurs. D'abord fixé à 30 % (loi du 31 décembre 1992) puis à 50 % des cotisations patronales de Sécurité sociale (depuis janvier 1993), l'abattement porte sur toute embauche sur CDI à temps partiel ou sur la transformation d'un temps plein en temps partiel supérieur ou égal à dix-neuf heures hebdomadaires, accompagnée d'une ou plusieurs embauches compensatrices. Une exception aux embauches compensatrices est cependant permise en cas de plan social <sup>16</sup> où la loi prévoit que des emplois à temps plein

(16) Le plan social s'applique dans le cadre du licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés.

peuvent être ramenés à des emplois à temps partiel avec réduction du volume de travail. Une vérification préalable doit être effectuée pour s'assurer que l'entreprise n'a pas licencié de façon abusive pour bénéficier de cette exonération. Par ailleurs, les employeurs souhaitant bénéficier de cette aide devront signer des contrats de travail fournissant des garanties aux salariés, notamment en matière de déroulement de carrière et de priorité d'affectation aux emplois à temps plein <sup>17</sup>.

**La loi quinquennale récemment votée par le Parlement élargit les possibilités de recours au temps partiel** avec abattement de charges sociales. Une ou plusieurs embauches compensatrices ne sont désormais plus nécessaires pour bénéficier de l'exonération lorsque la transformation d'un temps plein en temps partiel constitue une alternative au licenciement économique (qu'il y ait plan social ou non, quel que soit l'effectif de l'entreprise). Par ailleurs, la loi permet de cumuler l'abattement (ramené à 30 %, mais concernant désormais les emplois à temps partiel d'une durée supérieure ou égale à seize heures au lieu de dix-neuf heures) et l'exonération de cotisation d'allocations familiales (pour les salaires inférieurs à 1,1 fois le SMIC). Mais surtout, la loi quinquennale prévoit la fusion du contrat de travail à temps partiel avec le contrat de travail intermittent. Peuvent ainsi être considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée annuelle de travail est inférieure d'au moins un cinquième à la durée légale ou conventionnelle. L'employeur a le droit d'organiser directement le temps partiel annualisé ; il n'est plus tenu de fixer une durée de base sur la semaine ou sur le mois (la durée du travail pourra être nulle certains mois, ce qui était impossible dans le temps partiel classique). L'employeur n'est plus tenu non plus à un accord collectif comme le nécessitait la mise en place d'un contrat de travail intermittent. Se pose évidemment le problème du calcul et du versement de la rémunération ainsi que de la date de paiement des heures complémentaires (qu'on ne peut apprécier qu'au terme de l'année) et des heures supplémentaires (le régime du temps partiel annualisé autorise l'employeur à faire effectuer des heures supplémentaires qui restent appréciées sur la semaine). D'autre part, la loi quinquennale permet aux accords d'entreprise ou d'établissement de prévoir que les heures complémentaires puissent être portées au tiers au lieu de

(17) Cette mesure semble avoir remporté un réel succès puisque 100 000 salariés étaient concernés par ce dispositif en juin 1993, avec un rythme de 15 000 nouveaux bénéficiaires par mois. Les principaux concernés sont les femmes employées des petites entreprises du secteur marchand et principalement les jeunes (la moitié des bénéficiaires a moins de 30 ans).

10 %. Auparavant, cette possibilité n'était ouverte qu'aux accords de branche étendus.

On le voit, il s'agit par cet ensemble de dispositions d'une inflexion sensible de la législation du temps partiel offrant ainsi aux entreprises de nouvelles possibilités de flexibilisation conjuguée du contrat de travail, du temps de travail et du coût salarial.

A la panoplie de mesures d'incitation directe au développement du temps partiel, il faudrait ajouter celles qui visent explicitement des objectifs différents : formation, insertion ou réinsertion mais qui contribuent à diffuser la norme du temps partiel. Ainsi les contrats à durée déterminée de la politique de l'emploi (CES, CRE, contrats d'alternance ou d'apprentissage) s'appuient pour la plupart sur du temps partiel, que celui-ci soit justifié par des critères de temps complémentaires de formation pour le bénéficiaire ou par des critères de contraintes financières du côté des promoteurs des dispositifs. Par ailleurs, les emplois familiaux présentés comme un vaste gisement d'emplois de services aux personnes reposent sur une double logique implicite de faible productivité et de temps partiel. Enfin, la loi du 3 janvier 1991 institue pour le salarié souhaitant conserver une activité professionnelle en cas de congé parental, la possibilité de le faire à temps partiel.

**Ainsi, alors que l'acteur étatique a cherché dans un premier temps à accompagner le développement du temps partiel en définissant les règles de son utilisation, une nouvelle étape semble s'ouvrir avec les années 1990 où l'Etat cherche à encourager cette forme d'emploi** grâce à l'utilisation de mesures de politique d'emploi visant à abaisser le coût du recours au temps partiel et à "assouplir" le contrat de travail. Bien qu'il soit trop tôt pour juger, les données récentes font apparaître le remarquable succès de cette mesure.

Ces mesures sont accompagnées toutefois de l'encouragement à la négociation collective, revendiquée par certains syndicats sur cet objet afin d'assurer des garanties suffisantes pour les travailleurs <sup>18</sup>. Mais la négociation collective reste dans ce domaine encore fort peu développée.

(18) L'accord de branche dans la grande distribution signé par tous les syndicats sauf la CGT, branche où 26 % des effectifs sont employés à temps partiel, en fournit une illustration. La durée minimale hebdomadaire est fixée à 22 h. Les heures complémentaires sont fixées à 1/3 de la durée du travail. Ceci peut conduire à des pratiques de 28 à 30 heures par semaine, ce qui contribuerait plutôt à limiter selon certains syndicalistes le recours aux CDD ou aux heures supplémentaires. Les droits concernant la carrière, la formation et le logement sont les mêmes que pour les salariés à temps complet. En cas de pré-retraite ou de licenciement, l'indemnité de départ est calculée sur la base du salaire à taux plein.

## ÉLÉMENTS DE CONCLUSION

Si l'économie française continue de se situer dans le cadre d'une croissance relativement pauvre en emplois, l'économie britannique semble s'être engagée sur une trajectoire plus extensive dont le moteur de l'emploi se situe dans le tertiaire à faibles gains de productivité. Cependant les deux pays ont subi une chute du volume de travail importante, consécutive à la situation de croissance ralentie des années quatre-vingt.

Alors que le thème de la réduction du temps de travail à temps complet s'est trouvé progressivement marginalisé dans le champ des relations professionnelles, la montée des créations d'emplois à temps partiel est une caractéristique commune des régimes d'accumulation français et britannique où le volume de travail a diminué.

L'examen de la construction des règles de répartition du volume de travail dans les deux pays débouche sur la mise en évidence d'un fait commun aux deux ensembles nationaux. Dans les relations professionnelles, c'est à l'acteur étatique qu'il revient essentiellement d'édicter les règles encadrant la montée du temps partiel même si la négociation collective a pu voir le jour dans un nombre restreint de branches et d'entreprises dans les deux pays. Ce fait est particulièrement remarquable. En effet, si la législation concernant la production directe de règles de contenu a toujours occupé une place importante dans le système français, il n'en est pas de même au Royaume-Uni où prévaut le principe de la libre négociation collective.

Au-delà de ce fait commun, les cadres institutionnels régissant le temps partiel donnent lieu à des configurations sensiblement différentes d'un pays à l'autre <sup>19</sup>.

La production par l'Etat britannique de normes discriminatoires à l'égard des salariés à temps partiel et la difficulté des syndicats à jouer un rôle efficace dans la parité des droits avec les salariés à temps plein, ont, sans conteste, contribué à faire du temps partiel, notamment féminin, l'instrument privilégié d'ajustement des effectifs au volume de travail. Le temps partiel contribue par ailleurs à expliquer la relative faiblesse des taux de chômage féminin. La souplesse du contrat de travail, la faiblesse des réglementations du marché du travail confèrent aux dispositifs publics d'incitation au temps partiel un rôle très limité, alors que celui-ci s'étend très largement en dehors du cadre de la politique de l'emploi.

(19) Il est intéressant de noter, au plan méthodologique, que ces "différences institutionnelles" donnent pourtant lieu à des tendances convergentes du recours au temps partiel repéré au plan macro-économique, entre les deux pays.

Les normes produites par l'Etat au sein du système français de relations professionnelles pour encadrer le travail à temps partiel ont, à la différence du Royaume-Uni, plutôt obéi à une logique de parité des droits entre travailleurs à temps complet et travailleurs à temps partiel. Dans la période la plus récente, la prééminence de cette logique a conduit l'Etat à multiplier les incitations à l'utilisation du temps partiel comme un vecteur important du partage du travail. Ces incitations, qui ont pris essentiellement la forme de l'exonération partielle de charges sociales, peuvent être interprétées comme la recherche de voies pour abaisser le coût relatif du travail à temps partiel vis-à-vis du travail à temps complet. L'adoption de la loi quinquennale par le gouvernement issu des élections de mars 1993 introduit des modifications substantielles en matière de réglementation du temps partiel qui peuvent être appréhendées comme une inflexion du principe de "parité des droits" qui semblait jusqu'à présent marquer le droit français dans ce domaine.

Il reste à déterminer de quelle façon les acteurs, entreprises et salariés, s'emparent dans chacun des deux pays de ce cadre institutionnel (et avec quelles marges de manoeuvre ?) pour déployer des stratégies micro-économiques dont le jeu complexe déterminera *in fine* le volume et les différentes modalités du recours au temps partiel. De ce point de vue, le poids croissant du travail à temps partiel subi en France, notamment pour certaines catégories spécifiques (employées à bas niveau de qualification, jeunes en insertion...) montre, par exemple, comment la logique de parité de la norme publique se trouve associée à un jeu de contraintes sur le marché du travail.

Certains travaux de comparaisons internationales ont déjà illustré la diversité des stratégies de recours au temps partiel en prenant appui sur des études sectorielles (O'Reilly, 1992 ; Gregory, 1988). Notre réflexion pourrait donc trouver un prolongement naturel dans un travail de terrain visant à confronter dans chacun des deux pays le niveau du cadre institutionnel à celui des conventions qui se nouent entre acteurs au plan micro ou méso-économique.

\* \*

# RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BARRÈRE-MAURRISSON, M.A., A.M. DAUNE-RICHARD et M.T. LETABLIER  
1989 "Le travail à temps partiel plus développé au Royaume-Uni qu'en France". *Economie et Statistique* n° 220, avril.
- BLOCH-LONDON, C.  
1988 "Les aides au développement du travail à temps partiel et à l'aménagement réduction du temps de travail en 1987". *Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi*, décembre.
- BOLTANSKI, L. et L. THÉVENOT  
1987 "Les économies de la grandeur", *Cahier du Centre d'Etudes de l'Emploi* n° 31, Paris PUF.
- BOYER, R. (sous la direction de)  
1986 *La flexibilité du travail en Europe*, La Découverte, Paris.
- BOYER, R.  
1991 "Rapport salarial et régime d'accumulation au Japon : émergence, originalités et prospective, premiers jalons", *document préparé pour le VI<sup>ème</sup> colloque franco-japonais d'économie*, Grenoble, 10-12 octobre.
- CAIRE, G.  
1984 "Les lois Auroux", *Relations Industrielles*, vol. 39, n° 2, p. 235-257.
- CASES, C.  
1992 "La dispersion des salaires dans neuf pays industrialisés", *La Revue de l'IRES*, n° 7, Automne, p. 59-79.
- DELAMOTTE, Y.  
1987 "La loi et la négociation collective en France. Réflexion sur l'expérience 1981-1985", *Relations Industrielles*, vol. 42, n° 1, p. 92-108.
- GAUTIÉ, J., B. GAZIER, et R. SILVERA  
1993 *Coûts salariaux et politiques de l'emploi*, Rapport final, SET-METIS, mars, à paraître à la Documentation Française.
- GREGORY, A.  
1988 "Le travail à temps partiel dans les grandes surfaces alimentaires", *Contribution au colloque international sur les formes d'emploi*, Paris, 3-4 novembre.
- HOANG-NGOC, L., LALLEMENT, et M. MICHON  
1992 "Labour Market Regulation in France : Topics and Levels" *International Contribution to Labour Studies*, n° 2, p. 1-15.

- HOANG-NGOC, L.  
1993 "D'un introuvable néo-corporatisme à l'émergence d'un modèle dualiste d'emploi : les variantes françaises et britanniques du tournant monétariste", *La Revue de l'IRES*, n° 11, Hiver, p. 27-63.
- HORRELL, S. et J. RUBERY  
1991 "Gender and Working Time : an Analysis of Employers' Working-Time Policies". *Cambridge Journal of Economics*, vol. 15.
- HUSSON, M.  
1992 "Les ajustements de l'emploi : une comparaison France-Royaume-Uni", *La Revue de l'IRES*, n° 9, Printemps, p. 3-27.
- HUSSON, M.  
1992 "France et Royaume-Uni : dynamique salariale comparée", *La Revue d'Economie Sociale*, XII<sup>èmes</sup> Journées d'Economie Sociale, Toulouse, 16-18 septembre, p. 33-46.
- HUSSON, M.  
1993 "Le volume de travail et son partage. Etude comparative de sept grands pays". *La Revue de l'IRES*, n° 11, Hiver, p. 3-27.
- INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW AND REPORT  
1989 "Job Sharing Survey", n° 441, 13 juin.
- INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW AND REPORT  
1993 "Part-Time Working-in from the Periphery ?" n° 531, march ; "Part-Time Working 2 : Changing Terms and Conditions of Employment" n° 534, april.
- LABOUR RESEARCH  
1992 "Part-Time Workers' Pay and Rights", february.
- LEFRESNE, F.  
1993 "La politique de subvention à l'emploi au Royaume-Uni", in Gautié J., Gazier B. et Silvera R. 1992, *op. cit.*
- MARIMBERT, J.  
1992 *Situation et perspectives du travail à temps partiel*, Rapport au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, mars.
- MAURIN, E. et C. TORELLI  
1992 "La montée du temps partiel", *INSEE Première*, n° 237, décembre.
- OCDE  
1991 *Statistiques de la population active 1969-1989*, Paris.

O'REILLY, J.

- 1992 "Comparaison des stratégies d'emploi flexible dans le secteur bancaire en Grande-Bretagne et en France", *Sociologie du Travail*, n° 3/92.

REYNAUD, B.

- 1992 *Le salaire, la règle et le marché*, Paris, Ed Christian Bourgois.

RICE, P.G.

- 1990 "Relative Labour Costs and the Growth of Part-time Employment in British Manufacturing Industries", *Economic Journal*, vol. 100, 403, p. 1139-1147.

ROWTHORN, R. et A. GLYN

- 1987 "The Diversity of Unemployment Experience since 1973", *Institute of Economics and Statistics*, Oxford.

RUBERY, J. et J. HUMPHRIES

- 1991 *La position des femmes sur le marché du travail au Royaume-Uni - évolution entre 1983 et 1989*, Etude commandée par la Commission des Communautés Européennes.

SAGLIO, J.

- 1991a "L'évolution des relations professionnelles et des ressources humaines en France", *GDR Relations Professionnelles, Négociations et Conflits*, working paper, 21 février.

SAGLIO, J.

- 1991b "De quelques questions et remarques suggérées par les chercheurs français intéressés à participer au travail de comparaison internationale des évolutions des relations professionnelles", *note du GDR 41 Relations Professionnelles*, février.

SANTINI, J.J.

- 1988 *L'économie britannique, le choix libéral*, La Documentation française, Notes et Etudes Documentaires, 1988.

THURMAN, J. et G. TRAH

- 1990 "Le travail à temps partiel dans le monde", *Revue Internationale du travail*, vol. 129, n° 1, p. 25-45.

## FROM SCOPE TO SCALE TENDANCES RÉCENTES DU MARCHÉ ALLEMAND DU CONSEIL EN MANAGEMENT \*

Matthias KIPPING et Abdolreza SCHEYBANI \*\*

Le phénomène qui a marqué le plus le marché du conseil en management en Allemagne ces dernières années est la disparition progressive des cabinets indépendants d'origine allemande. Cette évolution s'est faite sous deux formes :

- D'un côté, de grandes banques allemandes ont investi dans le conseil en management. Ainsi, en 1987 la *Deutsche Bank* a acquis trois quarts du capital de *Roland Berger & Partner*, deuxième intervenant en Allemagne derrière McKinsey, cabinet d'origine américaine. En 1989, la *Commerzbank* a pris une participation minoritaire dans *Baumgartner & Partner*, à l'époque le numéro 12 du marché allemand<sup>1</sup>.
- De l'autre côté, et plus récemment, les cabinets d'origine allemande se sont faits racheter par de grands intervenants internationaux. En 1992, Gemini Consulting (dont Daimler Benz détient 34 % des actions de la société mère, Sogeti) a pris le contrôle de *Gruber, Titze*

\* Cet article constitue une étape d'un projet de recherche mené dans le cadre de l'IRES et financé par le Commissariat Général du Plan, qui porte sur une comparaison des professions et marchés du conseil en France et en Allemagne. Nous remercions vivement Catherine Sauviat pour ses commentaires et critiques d'une première version de l'article.

\*\* Université de Munich.

(1) "Les banques allemandes investissent le conseil", *Consulting*, Juillet/Août 1993, p. 10, Rüschen (1990), pp. 8-10 et *Manager Magazin* 4/89, p. 188 pour le classement des consultants en 1989.