

L'INCIDENCE DES 35 HEURES SUR LE TEMPS PARTIEL

Quel est le sort des salariés à temps partiel dans les entreprises qui passent à 35 heures ? Ceux qui souhaitent un emploi à temps complet l'obtiennent plus facilement. En fait les 35 heures facilitent l'accès au temps complet pour les temps partiels compris entre 20 et 30 heures par semaine mais pas pour les temps partiels courts qui sont le plus souvent imposés au moment de l'embauche. La durée du travail des salariés qui restent à temps partiel baisse plus fréquemment dans les entreprises passées à 35 heures que dans celles restées à 39 heures, mais la réduction y est de plus faible ampleur et elle s'accompagne plus souvent d'un maintien de la rémunération.

Après l'abaissement de la durée légale du temps de travail de 40 à 39 heures et l'introduction de la cinquième semaine de congés payés en 1982, le temps partiel a constitué le principal vecteur de réduction de la durée du travail en France. Sa large diffusion à partir de 1992, encouragée par l'abattement des cotisations patronales, a contribué à la création de nombreux emplois mais a également été un puissant facteur d'amplification des disparités entre salariés à temps partiel et salariés à temps complet, tant du point de vue des rémunérations que des conditions de travail (Galtier, 1999a). L'abaissement de la durée légale à 35 heures pour les salariés à temps complet et la réduction généralisée de la durée collective du travail vont-ils changer cette donne ?

Plusieurs dispositions de la loi de réduction négociée du temps de tra-

vail du 19 janvier 2000 rendent le temps partiel moins attractif pour les entreprises : l'abattement des cotisations patronales en faveur du temps partiel est supprimé, les heures complémentaires sont désormais majorées au-delà d'un certain seuil, et le recours au temps partiel est encadré de façon plus stricte (encadré 1). En outre, la mise en place de la modulation du temps de travail pour les salariés à temps complet dans de nombreuses entreprises ayant réduit la durée du travail depuis 1998 peut contribuer à réduire le recours au temps partiel. En effet, dans le passé, ce dernier a répondu à un besoin particulier de flexibilité en permettant aux entreprises d'adapter au plus près le temps de travail de certains salariés aux fluctuations journalières et hebdomadaires de l'activité, grâce aux heures complémentaires (qui n'étaient pas majorées) ainsi qu'aux coupures journalières.

Mais la réduction collective de la durée du travail peut également avoir des effets directs sur les salariés à temps partiel. Le sort réservé à ces derniers dans les entreprises qui passent à 35 heures dépend, en fait, largement de l'issue de la négociation collective.

Dans certains cas, plusieurs possibilités s'offrent à eux : passer à temps complet, augmenter leur durée sans passer à temps complet, la maintenir, la baisser dans une proportion moindre ou égale par rapport aux salariés à temps complet. Le choix opéré par les salariés à temps partiel est alors largement déterminé par la politique salariale négociée dans l'entreprise lors du passage aux 35 heures. En particulier, il vont opter pour le maintien de la durée antérieure plutôt que pour la baisse, si ce maintien s'accompagne d'une revalorisation de leur salaires pour assurer l'égalité en termes de rémunération avec les salariés à temps complet. Dans d'autres cas les salariés à temps par-

Encadré 1

LE TEMPS PARTIEL ET LA LOI DU 19 JANVIER 2000

Une nouvelle définition du temps partiel

Depuis la loi du 19 janvier 2000, sont considérés à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle si elle lui est inférieure. Auparavant, étaient considérés à temps partiel les salariés dont la durée du travail était inférieure d'au moins 20 % à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle. Dans les entreprises de plus de 20 salariés, la durée légale de référence pour le temps partiel est de 35 heures depuis le 1^{er} janvier 2000. Elle est restée de 39 heures jusqu'au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins.

Règles générales d'application du temps partiel depuis la loi du 19 janvier 2000

Le délai de prévenance (délai minimum pour prévenir d'une modification des horaires) est fixé à sept jours ouvrés (trois jours si accord de branche). Par ailleurs, les horaires de travail ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à deux heures.

Le volume d'heures complémentaires ne peut excéder 1/10 de la durée contractuelle (1/3 si accord de branche). Jusqu'alors inexistante, la majoration des heures complémentaires, au-delà du dixième, est désormais de 25 %. La durée contractuelle doit être révisée à la hausse lorsque, pendant une période de douze semaines (incluses dans quinze semaines consécutives), la durée moyenne réellement effectuée a dépassé de deux heures au moins par semaine la durée prévue par le contrat.

La suppression de l'abattement des cotisations patronales en faveur du temps partiel

Institué en 1992 pour les créations d'emplois (en contrats à durée indéterminée) à temps partiel ou les transformations d'emplois à temps complet en temps partiel, l'abattement de cotisations patronales sur le temps partiel est supprimé un an après l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures. Cependant, le bénéfice de l'abattement reste acquis pour les contrats à temps partiel signés antérieurement qui y ouvraient droit.

tiel n'ont pas le choix et doivent baisser leur durée du travail au même titre que les salariés à temps complet, le plus souvent dans la même proportion. Enfin, dans d'autres cas encore, ils sont exclus du processus de RTT, la prise en compte de leur situation étant éventuellement reportée à des négociations ultérieures. Leur durée du travail est alors inchangée et leurs salaires aussi, ce qui peut contribuer à accroître les inégalités entre les salariés à temps partiel et ceux à temps complet (Bué et Rossi, 2001).

L'évolution de la situation d'emploi des salariés à temps partiel lors la réduction collective de la durée du travail (RTT) peut être étudiée par le rapprochement des enquêtes Emploi de l'INSEE menées en 1999, 2000 et 2001 et de données administratives sur les entreprises passées à 35 heures (encadré 2).

La part des salariés à temps partiel s'est stabilisée depuis 1998

En forte croissance depuis 1992, la proportion de salariés à temps partiel s'est stabilisée à partir de 1998 pour atteindre 14,2 % en mars 2001 dans le champ des lois de réduction du temps de travail.

Au début des années 90, le nombre de salariés à temps partiel qui déclaraient vouloir travailler davantage (temps partiel « subi », (1) a crû deux fois plus vite que le nombre de salariés à temps partiel puis il stagne à la fin de la décennie, baissant même depuis 2000. Ainsi, bien que concernant en-

(1) - Cf. Ulrich V. [2001] pour une discussion de cette notion.

LES ENQUÊTES EMPLOI DE 1999, 2000 ET 2001 APPARIÉES À DES FICHIERS ADMINISTRATIFS SUR LES ENTREPRISES PASSÉES À 35 HEURES

L'enquête Emploi est réalisée chaque année par l'INSEE pendant le mois de mars, sauf en 1999 où elle a eu lieu en janvier. Le mois d'interrogation peut avoir un effet non neutre, mais difficile à évaluer, sur la nature des emplois à temps partiel. Ainsi, cette étude s'appuie surtout sur les enquêtes de 2000 et 2001.

Sont interrogées 150 000 personnes ayant 15 ans ou plus et vivant dans un « ménage ordinaire » (on exclut ainsi la plupart des individus vivant en foyer, logement mobile, ...). Pour cette étude, l'échantillon a été restreint aux salariés du champ de la loi Aubry du 19 janvier 2000. Ont ainsi été retenus les salariés ayant un statut d'intérimaire, un CDD ou un CDI, hors État et collectivités locales. Les VRP et les personnels des services domestiques ont été exclus. En revanche, les cadres dirigeants, au sens de la loi Aubry, ne peuvent pas être repérés dans l'enquête Emploi ; ils n'ont donc pas été exclus.

Dans l'enquête Emploi, les questions sur la durée du travail portent sur :

- la nature du contrat de travail (temps partiel ou temps complet) ;
- le souhait ou non de travailler davantage pour les salariés à temps partiel, ce qui permet de distinguer temps partiels « subis » et « choisis » ;
- la durée hebdomadaire habituelle du travail (nombre d'heures normalement travaillées par la personne au cours d'une semaine dans le cadre de sa profession principale, heures supplémentaires habituelles incluses) ;
- la durée hebdomadaire effective du travail (nombre d'heures travaillées la semaine précédant l'enquête par la personne dans le cadre de sa profession principale, toutes heures supplémentaires incluses).

En 2001, 36,1% des salariés à temps complet du champ retenu déclarent travailler habituellement 35 heures. Mais, la notion de durée hebdomadaire habituelle a peu de sens lorsque le passage aux 35 heures s'accompagne de l'annualisation ou de la modulation du temps de travail, et on peut supposer que le salarié mentionne alors une durée moyenne sur l'année. Plus globalement, il se peut que le salarié interrogé sur sa durée habituelle réponde par une durée normée à « 35 heures », par exemple lorsqu'il reste à 39 heures par semaine en bénéficiant de jours de congés supplémentaires.

Pour les salariés à temps partiel, l'enquête Emploi recueille également la durée habituelle mais aucune information ne permet de déterminer si l'entreprise dans laquelle il travaille est passée à 35 heures ou non. Pour récupérer cette information, les enquêtes Emploi de 1999, 2000 et 2001 ont été appariées à un fichier de données administratives de la DARES. Ce dernier recense les entreprises passées à 35 heures qu'elles aient demandé l'allègement des cotisations sociales prévu par la loi du 19 janvier 2000, qu'elles aient signé un accord de RTT sans demander cette aide (1), ou qu'elles n'y aient pas droit (grandes entreprises nationales). Cet appariement est possible du fait que la personne interrogée dans l'enquête Emploi fournit des informations sur son entreprise permettant, dans près de 80 % des cas, d'identifier cette dernière et de retrouver son numéro SIRET. Cette dernière information étant confidentielle, la DARES a obtenu, auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), une autorisation de traitement sous sa responsabilité des enquêtes Emploi complétées des numéros SIRET.

Selon cet appariement, en mars 2001, 40,1% des salariés à temps complet et 31,6 % des salariés à temps partiel travaillent dans des entreprises passées à 35 heures.

Les salariés à temps complet déclarant à l'enquête travailler habituellement 35 heures et ceux travaillant dans une entreprise passée à 35 heures selon l'appariement ne coïncident pas complètement. En effet, certains salariés déclarent travailler habituellement 35 heures alors que leur entreprise n'est pas encore passée à 35 heures. Il peut s'agir de salariés postés en continu (à 35 heures depuis 1982), de salariés travaillant dans des entreprises passées à 35 heures par décision unilatérale de l'employeur ou par application directe d'un accord de branche sans demander l'aide prévue par la seconde loi Aubry (auquel cas, elles n'apparaissent pas dans le fichier administratif), d'erreurs de déclaration du salarié quant à la nature de son contrat de travail (le salarié est en fait à temps partiel), ou de décalage temporel entre la déclaration du salarié et la date de mise en œuvre des 35 heures dans l'entreprise (le salarié se déclare à 35 heures dans l'enquête alors que l'entreprise n'a pas encore effectivement mis en œuvre la RTT ou demandé l'aide). À l'inverse, les salariés déclarant habituellement plus de 35 heures dans des entreprises déjà passées à 35 heures sont essentiellement des cadres exclus de la réduction du temps de travail ou des salariés bénéficiant de jours de congés supplémentaires. Mais, il peut s'agir également d'une erreur liée à un décalage temporel entre la déclaration du salarié et la date de mise en œuvre de la RTT ou de demande de l'aide.

Les salariés pour lesquels le SIRET de l'entreprise n'est pas renseigné dans l'enquête Emploi (20 %) et pour lesquels, par conséquent, la situation de l'entreprise par rapport aux 35 heures n'est pas connue, sont plus fréquemment des cadres et des employés et moins souvent des ouvriers que les salariés dont le SIRET est renseigné. Ils travaillent davantage dans l'agriculture et dans le tertiaire et moins souvent dans l'industrie et dans la construction. Lorsqu'ils sont à temps complet, leur durée hebdomadaire habituelle du travail est plus souvent longue (30 % travaillent plus de 39 heures par semaine en 2001 contre 18 % parmi les salariés avec SIRET). Il s'agit donc plus souvent d'exploitants agricoles ou de gérants salariés.

Lorsqu'ils sont à temps partiel, ils déclarent plus fréquemment ne pas avoir de durée habituelle (13 % contre 7 %). Il s'agit alors souvent de cadres qui travaillent pour plusieurs entreprises. Ceci explique que leur taux de passage à temps complet soit élevé (tableaux 3 et 4).

(1) - Un accord de RTT n'ouvre droit à l'allègement des cotisations sociales prévu par la loi du 19 janvier 2000 que s'il a été signé par un syndicat majoritaire aux dernières élections professionnelles ou approuvé par référendum par les salariés.

core quatre salariés à temps partiel sur dix, la part du temps partiel « subi » a chuté de près de 5 points entre 1998 et 2001. Une forte proportion de ces salariés (77 %) souhaitent un emploi à temps complet plutôt qu'un simple allongement de leur durée de temps partiel. Le temps partiel « subi », selon cette définition, est plus répandu parmi les titulaires d'emplois de durée courte, les bas salaires et les activités tertiaires (Ulrich, 2001).

Alors qu'un salarié à temps complet a neuf chances sur dix d'être encore dans la même situation d'emploi l'année suivante, ce n'est le cas que pour sept salariés à temps partiel sur dix. Le temps partiel se caractérise par une sortie fréquente vers l'inactivité et le chômage (tableau 1). Mais il peut constituer également une passerelle vers le temps complet.

Des passages plus fréquents vers le temps complet dans les entreprises passées à 35 heures...

Lorsqu'il reste en emploi, un salarié à temps partiel en mars 2000 a plus d'une chance sur cinq d'être à temps complet en mars 2001 (2). Ce passage, plus fréquent qu'auparavant (17 % en 1998), tient pour partie à la mise en place des 35 heures. En effet, le phénomène s'observe plus souvent dans les entreprises qui passent à 35 heures que dans celles n'ayant pas encore réduit la durée du travail (24% contre 19%). L'écart est encore plus important pour les salariés à temps partiel qui aspiraient à passer à temps complet (45 % contre 29 %) (tableaux 2 et 3).

Cet écart ne résulte pas d'une pratique spécifique inhérente à la gestion de la main-d'œuvre à temps partiel, indépendante de la RTT. En effet, préalablement à la RTT, le taux de passage à temps

Tableau 1
Évolution de la situation des salariés sur le marché du travail entre 2000 et 2001

En pourcentage

	2001				
	Temps complet	Temps partiel	Chômage	Inactivité	Total
2000					
Temps complet	92	2	3	3	100
Temps partiel					
De 1 à 19 heures	10	67	6	17	100
20 heures	14	66	7	13	100
De 21 à 29 heures	17	75	3	5	100
Plus de 29 heures	26	67	3	4	100
Pas de durée habituelle	24	58	8	11	100
Ensemble	18	68	5	9	100
Chômage	22	8	47	23	100
Inactivité	2	1	95	2	100
Ensemble	30	5	5	60	100

Lecture : 18% des salariés à temps partiel en mars 2000 dans le champ RTT sont passés à temps complet en mars 2001, 68 % sont restés à temps partiel, 5 % sont devenus chômeurs et 9 % inactifs.
Champ : salariés concernés par la loi Aubry du 19 janvier 2000 (champ RTT).

Source : enquêtes Emploi de l'Insee de mars 2000 et 2001, calculs Dares.

Tableau 2
Part des salariés à temps partiel en 2000 passés à temps complet en 2001 selon que l'entreprise est passée à 35 heures entre 2000 et 2001 ou est restée à 39 heures

En pourcentage

	Taux de passage à temps complet	
	Entreprise passées à 35h entre 2000 et 2001	Entreprise encore à 39h en 2001
Ensemble des salariés à temps partiel en 2000	24	19
Salariés à temps partiel		
...ne souhaitant pas travailler plus	18	16
...souhaitant passer à temps complet	45	29
...souhaitant travailler plus sans passer à tps complet	14	11
Durée habituelle initiale du temps partiel		
De 1 à 19 heures	10	11
20 heures	33	15
De 21 à 29 heures	29	16
Plus de 29 heures	25	27
Pas de durée habituelle	23	26

Lecture : dans les entreprises passées à 35 heures entre 2000 et 2001, 24 % des salariés à temps partiel sont passés à temps complet (et 76 % sont restés à temps partiel), alors qu'ils ne sont que 19 % dans ce cas dans les entreprises encore à 39 heures en 2001.
Champ : salariés concernés par la loi Aubry du 19 janvier 2000.

Source : enquêtes Emploi de l'Insee de mars 2000 et 2001, calculs Dares.

complet pour un salarié à temps partiel était très proche dans les deux catégories d'entreprise (tableau 4).

...dus principalement aux caractéristiques des temps partiels dans ces entreprises

Mais l'écart de taux de passage à temps complet entre les entreprises passées à 35 heures entre 2000 et

2001 et celles restées à 39 heures s'explique en partie par un effet de structure. En effet, les emplois à temps partiel étaient de durée plus longue avant la RTT dans les premières que dans les secondes. Or les durées longues débouchent plus souvent sur un emploi à temps complet, même sans

(2) - La situation des salariés interrogés dans les enquêtes Emploi est connue en mars de chaque année (sauf janvier en 1999). On omettra de préciser le mois dans la suite du texte.

RTT. Le temps partiel y était également plus rare (10 % contre 16 %) et moins « subi » avant la RTT (tableau 5). Ceci s'explique par la plus forte présence, parmi elles, d'entreprises de grande taille du secteur industriel.

Les 35 heures favorisent le passage à temps complet des temps partiels de durée intermédiaire

Néanmoins, les passages à temps complet plus fréquents dans les entreprises passées à 35 heures entre

2000 et 2001 que celles encore à 39 heures restent en partie aussi liés à la RTT. Mais, toutes choses égales par ailleurs, la mise en œuvre des 35 heures n'augmente la probabilité de passer à temps complet que pour certaines catégories de salariés à temps partiel (encadré 3). C'est le cas de ceux dont la durée est comprise entre 20 et 29 heures par semaine (tableau 6).

En revanche, les salariés à temps partiel court (moins de 20 heures) n'obtiennent pas plus facilement un emploi à temps complet. Forme particulière d'emploi proposée au mo-

ment de l'embauche, ces temps partiels courts sont les plus contraints et les moins rémunérés (Galtier, 1999b). Leur usage ne semble pas modifié par le passage aux 35 heures car, même dans ce cas, ce sont eux qui offrent les plus faibles perspectives de passage à temps complet.

Il en va autrement pour les temps partiel longs. Lorsque le volume horaire excède 30 heures, c'est dans les entreprises restées à 39 heures que la transformation en temps complet est la plus fréquente. Ces temps partiel longs, correspondant à une forme d'aménagement du temps de

Tableau 3
Évolution de la situation d'emploi des salariés à temps partiel entre 2000 et 2001 selon la situation par rapport aux 35 heures

En pourcentage

	Taux de passage à temps complet entre 2000 et 2001	Évolution de la durée pour les salariés restés à temps partiel entre 2000 et 2001			
		Durée en baisse	Pas de variation	Durée en hausse	Total
Entreprises encore à 39 heures en 2001	19	21	51	28	100
Entreprises passées à 35 heures entre 2000 et 2001	24	36	42	22	100
Entreprises passées à 35 heures entre 1999 et 2000	20	26	47	27	100
Entreprises passées à 35 heures avant 1999*	18	32	32	36	100
Entreprises dont la situation par rapport aux 35 heures est inconnue**	28	28	43	29	100
Ensemble	21	24	48	28	100

*Les salariés de ces entreprises sont peu nombreux dans l'échantillon étudié. Les résultats doivent donc être interprétés avec prudence.
**Cf. encadré 2 pour la description de cette catégorie d'entreprise.
Lecture : 19% des salariés à temps partiel en 2000 occupent un emploi à temps complet en 2001 dans les entreprises encore à 39 heures en 2001, contre 24 % lorsque l'entreprise est passée à 35 heures entre 2000 et 2001.
Champ : salariés concernés par la loi Aubry du 19 janvier 2000.

Source : enquêtes Emploi de l'Insee de mars 1999, 2000 et 2001, calculs Dares.

Tableau 4
Évolution de la situation d'emploi des salariés à temps partiel entre 1999 et 2000 selon la situation par rapport aux 35 heures

En pourcentage

	Taux de passage à temps complet entre 1999 et 2000	Évolution de la durée pour les salariés restés à temps partiel entre 1999 et 2000			
		Durée en baisse	Pas de variation	Durée en hausse	Total
Entreprises encore à 39 heures en 2001	18	23	51	26	100
Entreprises qui passeront à 35 heures entre 2000 et 2001	19	24	50	26	100
Entreprises passées à 35 heures entre 1999 et 2000	21	32	42	26	100
Entreprises passées à 35 heures avant 1999*	28	26	54	20	100
Entreprises dont la situation par rapport aux 35 heures est inconnue**	32	28	43	29	100
Ensemble	21	25	49	26	100

*Les salariés de ces entreprises sont peu nombreux dans l'échantillon étudié. Les résultats doivent donc être interprétés avec prudence.
**Cf. encadré 2 pour la description de cette catégorie d'entreprise.
Lecture : 18 % des salariés à temps partiel en 1999 occupent un emploi à temps complet en 2000 dans les entreprises encore à 39 heures en 2001. Ils sont 21 % dans ce cas lorsque l'entreprise est passée à 35 heures entre 1999 et 2000 et 19 % lorsque l'entreprise passera à 35 heures entre 2000 et 2001.
Champ : salariés concernés par la loi Aubry du 19 janvier 2000.

Source : enquêtes Emploi de l'Insee de mars 1999, 2000 et 2001, calculs Dares.

travail et le plus souvent à l'initiative du salarié, sont souvent associés à une clause de réversibilité, que les salariés semblent moins faire jouer en cas de RTT. Sans doute préfèrent-ils voir leur durée baisser avec un maintien de la rémunération, comme pour les salariés à temps complet. En cas de maintien de leur durée, leur rémunération peut même être revalorisée.

Outre le fait que les embauches se font plus souvent à temps complet dans les entreprises déjà à 35 heures que dans celles encore à 39 heures (76% contre 69%), la baisse récente du taux de temps partiel peut donc être attribuée en partie à des transitions plus fréquentes vers le temps complet avec la RTT. Mais l'amélioration plus générale de l'emploi rend également ces transitions plus faciles.

La durée baisse pour les salariés restés à temps partiel dans les entreprises passées à 35 heures

Pour les salariés qui restent à temps partiel, la durée du travail baisse plus fréquemment dans les entreprises passées à 35 heures entre 2000 et 2001 que dans celles restées à 39 heures (36% contre 21%) (tableaux 3 et 7). Dans deux tiers des cas, la réduction est de 1 à 3 heures, et dans le tiers restant, d'au moins 4 heures. Plus rare dans les entreprises restées à 39 heures, la réduction y est cependant souvent de plus grande ampleur (au moins 4 heures dans la moitié des cas) (3). De plus, elle s'accompagne moins souvent d'une diminution de la rémunération dans les entreprises passées à 35 heures que dans les autres. Cela suggère que les salariés à temps partiel qui réduisent leur durée du travail lors du passage aux 35 heures bénéficient d'un maintien de leur rémunération, au même titre que les salariés à temps complet.

Cette baisse plus fréquente de la durée du travail dans les entreprises

Tableau 5
Caractéristiques du temps partiel en 2000
selon que l'entreprise est passée à 35 heures entre 2000 et 2001
ou est restée à 39 heures

En pourcentage

	Entreprises passées à 35h entre 2000 et 2001	Entreprises encore à 39h en 2001
Taux de temps partiel	10	16
Part des salariés à temps partiel...		
...ne souhaitant pas travailler plus	66	60
...souhaitant passer à temps complet	28	30
...souhaitant travailler plus sans passer à temps complet	6	10
	100	100
Durée habituelle initiale du temps partiel		
De 1 à 19 heures	12	22
20 heures	18	18
De 21 à 29 heures	22	23
Plus de 29 heures	43	29
Pas de durée habituelle	6	8
	100	100

Lecture : en 2000, 10 % des salariés sont à temps partiel dans les entreprises qui sont passées à 35 heures entre 2000 et 2001 contre 16 % dans celles qui sont restées à 39 heures.
Champ : salariés concernés par la loi Aubry du 19 janvier 2000.

Source : enquêtes Emploi de l'Insee de mars 2000 et 2001, calculs Dares.

Tableau 6
Effet des 35heures sur l'occupation d'un emploi à temps complet en 2001
pour un salarié à temps partiel en 2000
(estimation par un modèle logit)

	Coefficients estimés
Durée initiale du temps partiel selon la situation par rapport aux 35 heures	
De 1 à 19 h dans une entreprise encore à 39 h	réf
20 h dans une entreprise encore à 39 h	ns
De 21 à 29 h dans une entreprise encore à 39 h	0.53
Plus de 29 h dans une entreprise encore à 39 h	1.22
Pas de durée habituelle dans une entreprise encore à 39 h	1.02
De 1 à 19 h dans une entreprise passée à 35 h entre 2000 et 2001	ns
20 h dans une entreprise passée à 35 h entre 2000 et 2001	1.25
De 21 à 29 h dans une entreprise passée à 35 h entre 2000 et 2001	1.11
Plus de 29 h dans une entreprise passée à 35 h entre 2000 et 2001	0.95
Pas de durée habituelle dans une entreprise passée à 35h entre 2000 et 2001 ..	ns
De 1 à 19 h dans une entreprise passée à 35 h avant 2000	ns
20 h dans une entreprise passée à 35 h avant 2000	ns
De 21 à 29 h dans une entreprise passée à 35 h avant 2000	ns
Plus de 29 h dans une entreprise passée à 35 h avant 2000	0.98
Pas de durée habituelle dans une entreprise passée à 35 h avant 2000	ns
Salariés à temps partiel	
...ne souhaitant pas travailler plus	réf
...souhaitant passer à temps complet	0.68
...souhaitant travailler plus sans passer à temps complet	ns

Nombre d'observations = 2 209
Les autres variables explicatives sont celles décrites dans l'encadré 3.
Lecture : un salarié à temps partiel en 2000 dont la durée du travail est comprise entre 21 et 29 heures par semaine a plus de « chances » d'occuper un emploi à temps complet en 2001 qu'un salarié dont la durée est inférieure à 20 heures, quelle que soit la situation de son entreprise par rapport aux 35heures. Mais, ses chances sont plus fortes encore si l'entreprise passe à 35heures (un test d'égalité des coefficients montre que 1.11 est significativement supérieur à 0.53).
Un coefficient en gras est significatif à 5 %, en italique à 10 %. « ns » désigne les coefficients non significatifs.

Source : enquêtes Emploi de l'Insee de mars 2000 et 2001, calculs Dares.

Tableau 7
**Évolution de la durée du travail pour les salariés restés à temps partiel entre 2000 et 2001
selon que l'entreprise est passée à 35 heures entre 2000 et 2001 ou est restée à 39 heures**

En pourcentage

	Entreprises passée à 35 heures entre 2000 et 2001			Entreprises encore à 39 heures en 2001		
	Durée en baisse	Pas de variation	Durée en hausse	Durée en baisse	Pas de variation	Durée en hausse
Ensemble des salariés à temps partiel en 2000	36	42	22	21	51	28
Salariés à temps partiel...						
...ne souhaitant pas travailler plus	39	45	16	23	52	25
...souhaitant travailler plus (à temps complet ou non)*	28	30	42	16	50	34
Durée habituelle initiale du temps partiel**						
De 1 à 19 heures	20	33	47	13	35	52
20 heures	28	43	29	14	63	23
De 21 à 29 heures	26	48	26	26	44	30
Plus de 29 heures	52	42	6	26	61	13

* En raison d'un trop faible effectif, on ne peut pas distinguer ceux souhaitant simplement travailler plus de ceux souhaitant un temps complet.
** Pour les salariés à temps partiel déclarant ne pas avoir de durée habituelle, il n'est pas possible de calculer une évolution de leur durée du travail.

Lecture : dans les entreprises passées à 35 heures entre 2000 et 2001, la durée du travail baisse pour 36 % des salariés restés à temps partiel, ne varie pas pour 42 % d'entre eux et augmente pour 22 % d'entre eux.
Champ : salariés concernés par la loi Aubry du 19 janvier 2000.

Source : enquêtes Emploi de l'Insee de mars 2000 et 2001, calculs Dares.

passées à 35 heures est bien liée à la RTT et non à une spécificité de la gestion de la main-d'œuvre à temps partiel. En effet, les évolutions de durée préalables à la RTT n'étaient pas différentes dans ces entreprises et dans celles restées à 39 heures (tableau 4).

Comme précédemment, la baisse plus fréquente de la durée du travail dans les premières peut s'expliquer par un effet de structure. En effet, plus la durée initiale est longue, moins il y a de chances de l'augmenter encore. À l'inverse, plus elle est courte, plus la hausse est probable. Mais cet effet joue peu dans l'évolution de la durée pour les salariés restés à temps partiel, alors qu'il expliquait fortement l'écart de taux de passage à temps complet. La modélisation économique confirme que le passage aux 35 heures augmente la probabilité d'une baisse de la durée, toutes choses égales par ailleurs (en particulier à durée initiale égale). Mais, cela n'est vrai que l'année du passage (tableau 8).

La hausse de la durée est, à l'inverse, plus rare dans les entreprises ayant réduit la durée du travail entre 2000 et 2001 que dans celles ne l'ayant pas fait (22 % contre 28 %). L'effet de structure lié aux durées initiales plus longues joue ici. La durée ne varie pas pour 42 % des salariés

Tableau 8
**Effet des 35heures sur la variation de la durée du travail
pour un salarié resté à temps partiel entre 2000 et 2001**
(estimation par un logit multinomial)

	Coefficients estimés (situation de référence = pas de variation de la durée)	
	Baisse de la durée	Hausse de la durée
Situation de l'entreprise par rapport aux 35heures		
Entreprise encore à 39 heures en 2001	réf	réf
Entreprise passée à 35 heures entre 2000 et 2001	0.63	ns
Entreprise passée à 35 heures avant 2000	ns	ns
Salariés à temps partiel		
...ne souhaitant pas travailler plus	réf	réf
...souhaitant travailler plus	ns	ns
Durée initiale du temps partiel		
De 1 - 19 heures	réf	réf
20 heures	ns	-1.39
De 21 à - 29 heures	0.37	-0.82
Plus de 29 heures	0.46	-1.86
Pas de durée habituelle		
Nombre d'observations = 1 614		
Lecture : un salarié resté à temps partiel dans une entreprise passée à 35 heures entre 2000 et 2001 a plus de « chances » de connaître une baisse de sa durée du travail (plutôt que pas de variation) qu'un salarié travaillant dans une entreprise encore à 39 heures.		
Les autres variables explicatives sont celles décrites dans l'encadré 3.		
Un coefficient en gras est significatif à 5 %, en italique à 10 %. « ns » désigne les coefficients non significatifs.		

restés à temps partiel en cas de RTT (contre 51% sinon). Il s'agit sans doute pour une bonne part de salariés que l'accord initial de RTT n'a pas inclus dans son champ.

Certains de ces salariés restés à temps partiel souhaitaient travailler plus (4) . Pour eux, la RTT s'est plus souvent accompagnée de changements de la durée du travail, mais pas

toujours à la hausse : les cas d'augmentation sont plus fréquents que

(3) - Lorsque la réduction est d'au moins 4 heures et qu'elle n'est pas liée à la RTT, elle concerne surtout des ouvrières non qualifiées ou des personnels des services directs aux particuliers et ayant beaucoup d'enfants.

(4) - En raison d'un trop petit nombre d'observations, il est impossible de distinguer ceux qui voulaient passer à temps complet de ceux qui voulaient simplement travailler plus.

dans les entreprises restées à 39 heures (42% contre 34%), mais les cas de réduction aussi (28% contre 16%).

Il reste à observer si la RTT transforme l'organisation du temps de travail des salariés restés à temps partiel, comme elle le fait pour une partie des salariés à temps complet dont cer-

tains subissent une plus grande variabilité et une plus forte imprévisibilité des temps travaillés et non travaillés, alors que d'autres voient la régularité de leurs horaires se confirmer (Estrade et Ulrich, 2001).

Reste également à suivre l'évolution de la durée des salariés à temps partiel des très petites entreprises, en-

core peu nombreuses à 35 heures. Le temps partiel y est en effet plus répandu, surtout dans le commerce de détail où il est en outre plutôt court et « subi ».

Aline OLIVEIRA (ENSAE),
Valérie ULRICH (DARES).

Encadré 3

RECONSTITUER LES PASSAGES À TEMPS COMPLET ET LES ÉVOLUTIONS DE DURÉE DE TEMPS PARTIEL

La mise en panel de l'enquête Emploi

L'échantillon de l'enquête Emploi est renouvelé par tiers d'une année sur l'autre, un même individu étant interrogé trois années consécutives. Ceci offre la possibilité de construire des pseudo-panels individuels afin de suivre une même personne sur trois ans. L'échantillon se trouvant fortement réduit lorsqu'on construit un panel sur trois ans, on a choisi d'étudier les parcours des individus sur deux années seulement.

Mesurer l'effet des 35 heures

Une régression logistique simple permet d'étudier les déterminants du passage à temps complet entre deux années, toutes choses égales par ailleurs. La variable expliquée est l'occupation d'un temps complet en mars 2001 pour les salariés à temps partiel en mars 2000. Les variables explicatives sont, outre le passage de l'entreprise à 35 heures, la durée initiale du temps partiel et son caractère « subi » ou « choisi », les caractéristiques des salariés (âge, sexe, diplôme, situation matrimoniale, présence d'enfant(s), taille de l'agglomération de résidence, ancienneté dans l'entreprise, catégorie sociale) et les caractéristiques des entreprises (taille et secteur). On mesure également s'il existe un effet différencié de la RTT selon la durée initiale du temps partiel. Cette question du passage à temps complet a été précédemment étudiée (Galtier, 1999b).

Une régression logistique multinomiale permet, par ailleurs, de mesurer les déterminants de l'évolution de la durée du travail des salariés restés à temps partiel entre 2000 et 2001. La variable expliquée est égale à la différence de durée du temps partiel final et du temps partiel initial. Les variables explicatives sont les mêmes que précédemment. Cependant, le faible nombre d'observations ne permet pas dans ce cas d'évaluer l'effet différencié des 35 heures selon la durée initiale du temps partiel.

Références :

Bué J. et Roux-Rossi D., (2001), « Temps partiel et réduction collective du temps de travail : latitudes de choix », *Travail et Emploi*, n°89, à paraître.

Estrade M.-A. et Ulrich V., (2001), « La réorganisation des temps travaillés avec le passage aux 35 heures : un facteur d'accroissement des inégalités entre salariés qualifiés et peu qualifiés ? », *miméo Dares*.

Galtier B., (1999a), « Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois « faute de mieux », *Économie et Statistique* n° 321-322.

Galtier B., (1999b), « Le temps partiel est-il une passerelle vers le temps plein ? », *Économie et Statistique* n° 321-322.

Pham T.-H., (2002), « Les modalités de passage à 35 heures en 2000 », *Premières Synthèses*, n°06.3.

Ulrich V., (2001), « Le temps partiel « subi » diminue depuis 1998 », *Premières Synthèses*, n°42.2.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Responsable éditorial : Philippe Christmann. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira, Ghislaine Payri et Francine Tabaton. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr> PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 110 Euros. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.