



29

septembre 1998

LE TPA : UN BILAN EN DEMI-TEINTE

Conçu sur le modèle de l'intermittence, le temps partiel annualisé (TPA) permet d'enchaîner périodes d'activité (à temps plein ou partiel) et périodes d'inactivité. C'est son réel attrait pour des entreprises dont l'activité est saisonnière ou fluctuante avec un haut degré de prévisibilité de l'amplitude des variations. Mais il est aussi l'occasion, et pas seulement dans des entreprises à forte saisonnalité, de donner un cadre légal à des pratiques parfois peu respectueuses des contraintes législatives et réglementaires. Si, *a priori*, le TPA apporte aux salariés une stabilité d'emploi, cet avantage par rapport au CDD ou au contrat saisonnier paraît bien faible à côté des nombreux inconvénients, en matière de rémunération et d'horaires.



TPA ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Le TPA constitue une *réponse adaptée à certains besoins de flexibilité* (alternance des périodes d'activité et d'inactivité, fortes fluctuations annuelles et/ou hebdomadaires de la demande). Il permet de s'attacher *une main-d'œuvre adaptée et fiable*, d'autant plus disponible qu'elle dispose d'un revenu global insuffisant, sans

avoir à supporter à chaque fois des coûts de recrutement. De surcroît, les salariés embauchés en TPA sont souvent d'anciens CDD. Déjà formés, leurs qualités professionnelles ont pu être évaluées. Dans le cas où il est choisi, le TPA élargit *l'éventail des choix individuels d'horaires de travail*. Enfin, les *contraintes légales de mise en place sont beaucoup moins lourdes* que pour les dispositifs de modulation du temps de travail ou même les accords d'intermittence (encadré).

Une étude antérieure (Boisard et Charpentier, 1997) a mentionné des cas où le recours au TPA est motivé principalement par les abattements de charges sociales, dans un bassin d'emploi où le choix des personnes se limite à une alternative simple : le temps partiel ou le chômage. *Cette stratégie n'est pas la règle*. Les entreprises préfèrent généralement négocier un accord car elles ont bien conscience des limites du TPA, notamment sur le plan social, et de l'intérêt d'un contrôle de son utilisation.

Le cadre légal du TPA

La loi quinquennale du 20 décembre 1993 (article 43) élargit la notion de temps partiel, en y intégrant le travail intermittent, et étend à l'année les caractéristiques du temps partiel : durée du travail inférieure d'un cinquième à la durée légale et caractère individuel de l'horaire. Le TPA qui alterne généralement les périodes de travail à temps plein et d'inactivité est issu de la modification législative du travail intermittent. Désormais, il n'est plus nécessaire de passer un accord collectif, le TPA pouvant résulter de la seule décision de l'employeur et s'appliquer à tous les types d'activité. Il peut aussi être utilisé dans le cadre d'un CDD. Assimilé au temps partiel

hebdomadaire ou mensuel, le TPA bénéficiait, jusqu'à la loi du 13 juin 1988, de l'abattement des cotisations patronales de sécurité sociale.

L'employeur peut faire effectuer aux salariés des heures complémentaires jusqu'à hauteur de 10% de la durée contractuelle annuelle, voire 30% en cas d'accord de branche. Ces heures complémentaires ne sont pas majorées. En revanche, les heures supplémentaires effectuées au cours d'une semaine le sont.

Quand le salaire est lissé sur l'année, les salariés perçoivent chaque mois un douzième de la rémunération annuelle.

ployeurs peuvent en effet afficher des effets positifs sur l'emploi. Mais ce ne sont bien souvent que des effets qualitatifs.

Il est peu probable que le développement du TPA ait directement favorisé une dynamique de création d'emplois nouveaux.

En revanche, on peut affirmer qu'il contribue à une relative stabilisation de l'emploi et réduit par là même le taux de précarité : transformation d'anciens CDD, contrats d'intérim et d'intermittence.

Cet impact positif a un coût pour la collectivité : l'abattement des charges patronales, dont on sait par ailleurs qu'il génère dans 20% des cas des effets d'aubaine pour des entreprises qui ont d'autres bonnes raisons d'introduire ce dispositif (Le Corre, 1995).

En revanche, multiplier les TPA génère une charge de travail administratif importante que peu d'entreprises avaient anticipée. Certaines le déplorent et voient là une des limites du TPA ; le lissage de la rémunération a été parfois abandonné en raison de la complexité introduite dans le système de paie. Inversement, d'autres ont fait de la contrainte une opportunité : l'organisation des TPA impose une rigueur de gestion qui contraste avec des pratiques antérieures jugées laxistes.

Enfin, l'expérimentation du TPA peut amener l'entreprise à s'interroger sur ses pratiques en matière de flexibilité. Il arrive ainsi qu'un accord de TPA soit négocié, signé mais pas appliqué : l'expérience a prouvé aux employeurs d'abord séduits qu'il était socialement et écono-

miquement plus satisfaisant, lorsque les contraintes de l'activité le permettent, de gérer le maximum de flexibilité avec un bon accord de modulation et des salariés à temps plein plutôt qu'avec des salariés à temps partiel frustrés et mécontents.



EMPLOI : PREVALENCE DES EFFETS QUALITATIFS

Le législateur espérait que l'assouplissement des règles augmenterait la quantité des emplois en incitant les entreprises à recourir à l'embauche pour répondre à des besoins temporaires. En négociant les accords de flexibilité avec une composante TPA, les em-

Le caractère *a priori* positif de la sécurité d'emploi apportée par la durée indéterminée du CDI doit être toutefois relativisé. Indéniablement, il est une modalité dégradée d'emploi si l'on tient compte du fait que la majorité des salariés n'accepte ce type de contrat que par défaut, c'est-à-dire en l'absence d'un poste à plein temps¹. D'un autre côté, le TPA améliore la situation de certains salariés (temps choisi annualisé, saisonniers qui accèdent à une garantie d'emploi). Pour ceux qui, dans la période précédente, étaient en CDD ou saisonniers, c'est sans doute une amélioration de leur situation, surtout s'ils peuvent ultérieurement accéder à un emploi à plein temps. Mais leur point de vue se transforme généralement car leurs références évoluent. Devenus TPA, ils comparent leur statut à celui des autres

salariés à plein temps et non au contrat précaire qui était leur lot auparavant.



SALARIÉS : PLUS

D'INCONVÉNIENTS QUE D'AVANTAGES ?

Le fait que le TPA stabilise des emplois auparavant précaires semble jouer assez peu en sa faveur dans les perceptions exprimées par les salariés.

Certes, dans le contexte actuel, le TPA est souvent la seule manière d'obtenir un emploi à durée indéterminée. Mais, comme il s'agit généralement de postes à faible qualification, ce type d'emploi ne permet pas d'accéder à un niveau de revenu suffisant². L'obtention d'un CDI en TPA peut d'ailleurs entraîner une baisse globale de rémunération pour ceux qui avaient auparavant un CDD et percevaient une indemnité de précarité, touchaient des compléments ASSEDIC pendant les périodes chômées³ ou parvenaient à « enchaîner » les CDD sans discontinuité. Dans ces conditions, le TPA est rarement perçu comme une réelle amélioration des conditions de travail et de vie.

Cette image globalement négative doit cependant être nuancée au regard de plusieurs critères d'ordre professionnel ou personnel. Une perspective d'emploi à plein temps, l'adéquation des horaires de travail à la situation familiale, la possibilité d'une occupation, sinon d'une activité rémunérée pendant les périodes d'inactivité, peuvent amener à porter un regard positif sur un emploi

en TPA. Néanmoins, certaines situations sont particulièrement difficiles : par exemple cumul d'un travail à temps partiel accepté faute de mieux et d'un horaire annualisé fragmenté, voire indéterminé, imposé par l'entreprise.

Quant aux organisations syndicales, elles s'interrogent sur l'opportunité d'un dispositif qui, dans de nombreux cas, ne garantit pas un revenu suffisant et permet difficilement l'accès à des sources complémentaires de rémunération. Ces réactions négatives peuvent s'expliquer également par la difficulté de trouver une occupation complémentaire et par l'absence de perspectives professionnelles dans l'entreprise.

Finalement, on peut se demander si le lien créé par le

statut de CDI entre l'entreprise et le salarié joue en faveur de ce dernier. Psychologiquement, le salarié passant d'un statut précaire à un statut de permanent accède à une certaine sécurité, représentée par la garantie d'un revenu fixe, qui peut constituer un frein à la recherche d'un autre emploi correspondant mieux à ses attentes. De surcroît, la situation du marché du travail et l'ancrage dans un collectif peuvent limiter sa capacité à trouver un autre emploi, même lorsque l'espoir d'un poste à temps plein dans la même entreprise est quasi nul. Implicitement, certains salariés manifestent une réelle crainte face à cette dépendance psychologique. Le rejet du lissage de la rémunération peut ainsi être interprété comme un refus

L'enquête

L'enquête qualitative concerne 12 entreprises utilisant le TPA. Sans souci de représentativité, il s'agissait de couvrir la diversité des usages du TPA.

Le tertiaire avec 9 entreprises est sur-représenté. Ce déséquilibre reflète l'écart entre un secteur ayant une pratique ancienne du temps partiel et un autre (l'industrie) où la présence de ce mode d'organisation du temps de travail est plus récente. Parmi les 9 entreprises de service, 3 ont une activité de vente aux particuliers, dont une spécialisée dans la vente par correspondance.

Deux entreprises proposent aux salariés le TPA comme un choix d'aménagement du temps et non comme formule imposée dans le

cadre de la flexibilité. Dans les autres entreprises, en revanche, le TPA vise à adapter l'activité aux variations de la demande. Une seule entreprise de l'échantillon n'a pas signé d'accord collectif pour la mise en place du TPA. Dans chaque entreprise, deux séries d'entretiens semi-directifs ont été réalisées. Les DRH, des responsables de service et des responsables syndicaux ont été rencontrés pour cerner les logiques d'entreprise ; une cinquantaine de salariés ont été interviewés à propos de leurs appréciations sur le dispositif.

Le rapport final (Boisard et alii, 1998) présente différentes logiques d'usage contrastées du TPA, non abordées ici.

de cette dépendance et une incitation à rester en état de veille face à une situation instable, sous certains aspects insatisfaisante, et sous d'autres sécurisante.

IV UNE MISE EN ŒUVRE DESTINÉE À CHANGER

Les pratiques des entreprises révèlent un brouillage des frontières entre divers dispositifs de temps réduit avec annualisation des horaires, qui se situent parfois hors du champ légal du TPA⁴, mais qui n'en sont pas suffisamment éloignés pour constituer une catégorie juridique à part entière ou pour faire craindre les foudres de l'Inspection du travail. Il existe une zone d'incertitude entre le TPA *stricto sensu* et le temps plein annualisé. Cette zone que l'on pourrait appeler « temps réduit annualisé » et qui est aussi le produit de pratiques plus ou moins anarchiques en matière de temps partiel, pose le problème de la rémunération :

certain salariés à temps plein travaillent moins d'heures en moyenne annuelle que d'autres à temps réduit annualisé et dont la rémunération est calculée au prorata des heures travaillées.

Le TPA rencontre ainsi les incertitudes qui entourent la loi qui accompagnera le passage de la durée hebdomadaire à 35 heures. Il est probable que celle-ci autorisera une plus grande souplesse d'aménagement annuel du temps de travail. La réduction de la durée légale pourrait abaisser à 28 heures la borne supérieure du temps partiel (actuellement à 32 heures) soit les quatre cinquièmes de la future durée hebdomadaire légale.

Pour le TPA, cela équivaudrait à 1269 heures dans l'année. On s'oriente selon toute vraisemblance vers un encadrement plus rigoureux de l'aménagement du travail à temps partiel. En témoigne la réduction de l'amplitude désormais autorisée des interruptions de travail en cours de journée. La loi sur les 35 heures vient de limiter au TPA choisi le béné-

ficie de l'abattement de 30% sur les cotisations sociales patronales au titre de l'emploi à temps partiel. Ceci pourrait annoncer un changement d'attitude des pouvoirs publics envers le TPA qui, après avoir été favorisé, deviendrait soumis à des conditions restrictives.

**Pierre Boisard,
Pascal Charpentier,
Bénédicte Galtier et
Marie-Madeleine Vennat.**

(étude pilotée et financée par la DARES, réalisée par le CEE et le GIP-MI).

NOTES

1. C'est d'ailleurs le cas de plus du tiers des salariés à temps partiel dans le secteur privé (Galtier, 1998).
2. Les rémunérations moyennes mensuelles se situent entre les minima sociaux et le SMIC, rarement au-delà.
3. Les périodes d'interruption en TPA n'étant pas indemnisées.
4. Soit il n'y a pas un mois d'interruption de congés, soit l'horaire moyen est légèrement supérieur à 32 heures, ou encore on annualise les heures complémentaires des salariés à temps partiel, etc.

RÉFÉRENCES

Boisard P., Charpentier P., Galtier B. et Vennat M.M., 1998, *Les pratiques de recours au temps partiel annualisé dans les entreprises*, miméo, GIP-MI et CEE, Noisy-le-Grand (ce rapport est disponible auprès de ces organismes).

Boisard P., Charpentier P., 1997, « L'annualisation du temps de travail dans les entreprises », *Travail et Emploi*, n°73, pp. 29-38.

Galtier B., 1998, « Salariés du privé à temps partiel : multiplicité des situations », *CEE-4 Pages*, n°27, mai.

Le Corre V., 1995, « Le recours croissant des entreprises au temps partiel », *Premières synthèses*, n°97, DARES.

CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-le-Grand Cedex
Téléphone : 01 45 92 68 00
Télécopie : 01 49 31 02 44
Mèl : cee@cee.enpc.fr

Directeur de publication : A. Fouquet
Responsable édition et presse : A. Azouvi
Rédacteur en chef : J.-C. Barbier
Maquette : M. Ferré
Imprimerie : Louis-Jean
C.P.P.A.P. : 3070 ADEP
Dépôt légal : 788 - septembre 1998