



HAL
open science

LE CHÔMAGE PARTIEL : QUELLES TENDANCES ?

Oana Calavrezo, Richard Duhautois, Emmanuelle Walkowiak

► **To cite this version:**

Oana Calavrezo, Richard Duhautois, Emmanuelle Walkowiak. LE CHÔMAGE PARTIEL : QUELLES TENDANCES?. 2006. hal-00831517

HAL Id: hal-00831517

<https://hal.science/hal-00831517>

Preprint submitted on 7 Jun 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

DOCUMENT DE TRAVAIL

LE CHÔMAGE PARTIEL :
QUELLES TENDANCES ?

OANA CALAVREZO
RICHARD DUHAUTOIS
EMMANUELLE WALKOWIAK

N° 68

septembre 2006

**CENTRE
D'ETUDES
DE L'EMPLOI**

«LE DESCARTES I»
29, PROMENADE MICHEL SIMON
93166 NOISY-LE-GRAND CEDEX
TÉL. 01 45 92 68 00 FAX 01 49 31 02 44
MÉL. cee@cee.enpc.fr
<http://www.cee-recherche.fr>

Le chômage partiel : quelles tendances ?

OANA CALAVREZO

oana.cavrezo@mail.enpc.fr

Laboratoire d'économie d'Orléans, CEE

RICHARD DUHAUTOIS

richard.duhautois@mail.enpc.fr

CEE, Crest, Université de Marne-la-Vallée

EMMANUELLE WALKOWIAK

emmanuelle.walkowiak@univ-orleans.fr

Laboratoire d'économie d'Orléans, CEE

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 68

Septembre 2006

*La Dares finance ce projet sur le chômage partiel dans le cadre d'une convention entre le Centre d'études de l'emploi (CEE), le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) rattaché à l'Université d'Orléans et la Laboratoire d'économie d'Orléans (LEO).
Le pilotage de ce projet a été assuré par un groupe réunissant la Dares et la mission FNE de la DGEFP.
Nous remercions pour leurs commentaires Hélène Valdelièvre et Stéphane Jugnot. Nous tenons également à remercier Matthieu Bunel pour ses conseils lors du séminaire interne de l'UR « Travailleurs et organisations » (CEE), qui ont permis d'améliorer ce document.
Les résultats de ce rapport n'engagent que les auteurs.*

LE CHÔMAGE PARTIEL : QUELLES TENDANCES ?

Oana Calavrezo, Richard Duhautois, Emmanuelle Walkowiak

RESUME

Entre 1995 et 2005, les autorisations de recours au chômage partiel (CP) ont fortement diminué, dans un contexte de passage aux 35 heures et de changement du régime réglementaire du dispositif. Cet article exploratoire vise à identifier des faits stylisés pour caractériser l'évolution de l'utilisation du CP par les établissements de France métropolitaine, en s'appuyant sur les fichiers mensuels d'autorisation de CP. Ce faisant, il cherche à répondre aux questions suivantes : Observe-t-on une rupture de tendance dans les autorisations de recours au CP suite au passage aux 35 heures et à la modification du régime réglementaire de CP ? En quoi le CP est-il un outil de flexibilité du temps de travail ? Son usage est-il bien conjoncturel, comme la réglementation le prévoit ? Le CP touche-t-il de manière inégale les différentes catégories d'établissements (secteur, taille) ?

Mots-clefs : Chômage partiel, flexibilité, 35 heures.

Short-Time Working: Which Tendencies?

Abstract

Between 1995 and 2005, short-time working (STW) authorisations have strongly decreased in a context of working time reduction and of change in the laws of the device. This exploratory paper aims to identify the main trends of its utilisation by the French establishments. The work is based on the monthly authorisation STW databases for the period 1995-2005. This paper tries to answer to the following questions: is there a trend rupture in the authorisation of recourse to the STW due to the working time reduction and to the modification of its law? In what, the STW is a working time flexibility tool? Is the use of the STW purely reliant on the economic situation, as the law claims it? Does the STW affect in an asymmetrical way the various types of establishments (sector, size)?

Key words: Short-time working, flexibility, working time reduction.

JEL-codes: J21-J22-J68

INTRODUCTION

Les autorisations du recours au chômage partiel (CP) ont fortement diminué durant ces dix dernières années. En 2005, 1,8 millions de journées de CP ont été autorisées en France métropolitaine. Huit ans auparavant, à conjoncture sensiblement équivalente et déprimée, le nombre de journées autorisées était environ six fois plus élevé. Le CP permet à une entreprise qui fait face à un choc de réduire temporairement son activité au-dessous de l'horaire légal ou d'arrêter momentanément toute ou partie de son activité. Ce dispositif est donc susceptible d'apporter aux établissements la flexibilité qui leur est nécessaire pour résister aux difficultés conjoncturelles.

Les rapides modifications de l'environnement des entreprises, associés à une forte concurrence et à la diffusion des technologies de l'information et de la communication engendrent un besoin accru de flexibilité. Ainsi, une littérature empirique sur l'évolution des pratiques de flexibilité s'est développée, notamment concernant le recours aux différents types de contrats de travail (l'utilisation de CDD, de travail temporaire ou d'heures supplémentaires (cf. par exemple Bunel, 2006)). Dans le cadre de l'enquête ACEMO-flexibilité les employeurs déclarent utiliser principalement ces formes de contrats pour faire face aux creux et aux pics d'activité. Le niveau d'utilisation des CDD et de l'intérim a d'ailleurs fortement progressé en France et se situe aujourd'hui autour de 10 %. En outre, cette littérature se focalise également sur la mise en place et l'évaluation des 35 heures (Bunel, 2004 ; Askenazy, 2003). De nombreux articles présentent l'ARTT comme l'occasion pour les employeurs d'introduire ou d'amplifier la flexibilité dans l'entreprise. Ce dispositif est d'autant plus intéressant que la diffusion des 35 heures n'a été ni continue ni homogène, ce qui permet de dégager des typologies des établissements.

La flexibilité apportée par l'utilisation du CP en France n'a été traitée que de manière périphérique dans les travaux quantitatifs, alors même que son efficacité selon les différentes modalités de mise en œuvre possibles est débattue dans de nombreux pays développés (Wright, 1991 ; Béraud, 1994 ; Mosley, 1995 ; Lallement & Lefèvre, 1995 ; Houseman & Abraham, 1995 ; Lallement & Lefèvre, 1996 ; Abowd & Allain, 1997 ; Lefresne & Tuchsirer, 2001)¹. En France, les études s'intéressant à ce dispositif sont essentiellement qualitatives (Béraud, Lefèvre et Sidhoum, 1994 ; Chouvel, 1995 ; Le Corre, 1998). Elles soulignent les modalités de l'ajustement conjoncturel associées à l'utilisation du CP. Du point de vue quantitatif, seuls les travaux de la Dares présentent chaque année un bilan des autorisations du recours à ce dispositif (cf. par exemple Valdelièvre, 2005), ne permettant néanmoins pas de dégager des tendances nettes.

Cet article exploratoire a deux objectifs. Il vise tout d'abord à dégager, en les analysant, des tendances dans les autorisations du recours au CP par les établissements français. L'importante baisse du nombre de journées de CP autorisées entre 1995 et 2005 ne reflète pas l'idée que l'on se fait de son utilisation. En effet, en tant qu'outil de flexibilité, il s'apparente à un amortisseur des chocs conjoncturels, et les autorisations de CP devraient être *a priori* contra-cycliques : diminuer en phase haute et augmenter en phase basse. Ainsi la bonne conjoncture de la fin des années 1990 justifie le recul des autorisations de CP, mais après le retournement conjoncturel de 2001, on s'attendrait à ce qu'elles retrouvent les

¹ Les instruments semblables au « CP » sont le « short time working » (Grande – Bretagne), la CIG - « Cassa integrazione guadagni » (Italie), la KUG (Allemagne), le « Short – Time Compensation Program » (États-Unis, Canada) et sous certains aspects, le dispositif « temporary layoffs » (États-Unis).

niveaux du milieu des années 1990. Le second objectif est de mettre en relation l'évolution dans les autorisations de CP avec les nombreux chocs qui ont pu affecter ce dispositif entre 1995 et 2005 : la disparition du dispositif « Temps Réduit Indemnisé de Longue Durée » en 1996, l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT), la réforme des modalités de recours au CP qui l'a accompagné, les différents chocs économiques au niveau global et sectoriel, les intempéries de 2000, etc. L'originalité de cet article est d'analyser l'évolution des autorisations de recours au CP entre 1995 et 2005, afin de mettre en évidence des faits stylisés sur ce dispositif. L'analyse porte sur les établissements de la France métropolitaine toutes tailles et tous secteurs d'activité confondus. La dimension privé / public² est également prise en compte. Cette exploration constitue une étape préliminaire nécessaire d'un programme de recherche visant à comprendre le rôle joué par le CP sur la gestion du temps de travail, et plus largement sur l'arbitrage entre les différents modes de flexibilité.

Bien qu'aucune donnée ne soit disponible pour mesurer directement l'usage effectif de CP, la DARES et les Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) produisent mensuellement les fichiers d'autorisations de CP. Les autorisations de CP représentent le nombre de journées demandées par les établissements et autorisées par les DDTEFP. Les journées effectivement chômées et rémunérées par l'allocation spécifique s'appellent journées de CP indemnisées. Le plus souvent les entreprises n'utilisent pas la totalité des journées autorisées par les DDTEFP. Entre 1995 et 2005, en moyenne, seulement environ la moitié des journées de CP autorisées sont réellement chômées et indemnisées. Les journées autorisées représentent ainsi un indicateur prévisionnel des besoins des établissements en termes de CP et sont le signe d'une stratégie préventive. Cet indicateur a pour avantage de fournir une aide disponible rapidement pour l'interprétation de l'évolution conjoncturelle.

Le papier s'organise de la façon suivante. Nous allons présenter le dispositif CP et les chocs qui ont pu l'affecter (section 1.), puis les données mobilisées et la méthodologie employée (section 2.). Nous dégagerons ensuite les faits stylisés dans les autorisations de recours au CP entre 1995 et 2005 (section 3.), identifierons les caractéristiques des établissements qui bénéficient d'autorisations de CP (section 4.) et conclurons en résumant les principaux résultats (section V).

1. LES ENJEUX DU CHÔMAGE PARTIEL

Le CP est un instrument qui permet aux entreprises de faire face à des difficultés économiques passagères ou à des circonstances exceptionnelles : sinistres, travaux et restructurations importantes, difficultés d'approvisionnement, etc. L'entreprise peut réduire temporairement son activité au-dessous de l'horaire légal ou de la durée conventionnelle du travail ou elle peut arrêter momentanément tout ou partie de son activité.

L'objectif du CP est de permettre à l'établissement de surmonter les difficultés économiques conjoncturelles et d'éviter le licenciement des salariés. Ainsi le CP peut être considéré en tant qu'outil d'aide économique préventive. Les salariés mis au CP gardent toujours un lien contractuel avec leur employeur. Un système d'indemnisation du CP a été institué afin de percevoir une indemnisation destinée à compenser la perte de salaire qui en résulte. Lorsque le CP se prolonge au-delà de quatre semaines, on parle de « CP total ». Les salariés dont le

² Comme on s'attend, les autorisations de CP sont quasi inexistantes dans le secteur public.

contrat de travail est suspendu peuvent être admis au bénéfice de l'allocation d'aide de retour à l'emploi versée par l'ASSEDIC pour une durée de six mois au maximum.

Entre 1995 et 2005, ce dispositif a été influencé d'une part, par le choc majeur qu'a constitué l'ARTT qui a été accompagné d'une réforme réglementaire du CP (partie 1-1) et d'autre part, par la conjoncture économique (partie 1-2).

1.1. Aménagement, réduction du temps de travail et changement réglementaire du chômage partiel

Globalement, il est probable que l'ARTT (voir annexe 1) représente le choc le plus important qui a agi sur le dispositif. L'impact de l'ARTT est traduit par un double choc :

- D'un côté, la durée légale du travail effectif des salariés a été réduite à 35 heures par semaine, à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et à compter du 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins. La flexibilité induite par l'ARTT a pu conduire à une baisse du recours au CP et donc de ses autorisations par un effet substitution (partie 1-1-1).

- D'un autre côté, la diminution de la durée légale du travail a rendu inadapté le régime réglementaire du CP. Une modification de la réglementation du CP a eu lieu en 2001 impliquant des démarches plus complexes. Cela a pu avoir des effets désincitatifs par rapport à l'usage du dispositif (partie 1-1-2).

Ces deux mesures, menées conjointement, font partie d'une même réforme et leurs effets sur les autorisations du CP ne peuvent pas être identifiés séparément. En effet, comme le législateur le stipule clairement, l'objectif principal de cette réforme est d'éviter que le CP ne soit utilisé par certains établissements comme outil de flexibilité interne face aux variations de conjoncture auxquelles les outils de l'ARTT peuvent permettre de répondre.

1.1.1. L'aménagement et la réduction du temps de travail et le chômage partiel

Une grande symétrie existe entre le CP et l'ARTT, puisque comme le souligne, Brunhes (1989), le CP constitue un outil de flexibilité du temps de travail. Dans la littérature économique, le CP est principalement analysé par rapport à la théorie de la flexibilité³. La flexibilité désigne à la fois un mode d'adaptation des entreprises aux exigences du marché, ainsi qu'un mode de gestion de la force de travail (Béraud & Lefèvre & Sidhoum, 1994). Le débat actuel sur le besoin accru de flexibilité a conduit à de nombreuses définitions de ce concept (Boyer, 1986 ; Everaere, 1997 ; Tarondeau, 1999).

La plupart du temps deux critères sont croisés afin de catégoriser la forme de flexibilité à laquelle renvoie un dispositif ou une pratique managériale (Atkinson & Meager, 1986 ; Wickham, 2005 ; Goudswaard & de Nanteuil, 2000). Le premier critère oppose la flexibilité numérique (également nommée flexibilité quantitative) à la flexibilité fonctionnelle (autre-

³ Le CP peut être également étudié par rapport à d'autres approches théoriques telles que la segmentation du marché du travail, la théorie des contrats implicites ou encore plus, la flexicurité. Premièrement, dans le cadre théorique de la segmentation, le CP est vu comme un outil permettant aux entreprises en difficulté de garder les salariés dont les compétences et les qualifications sont les plus élevées et les moins transférables (Béraud & Lefèvre & Sidhoum, 1994 ; Billot & Bourbonnais & Porlier, 1996). Deuxièmement, le CP peut être analysé dans un cadre élargi de la théorie des contrats implicites, en considérant que l'employeur et les salariés se mettent d'accord *ex-ante* pour garder, dans la durée, un lien contractuel et ainsi partager les risques associés aux aléas conjoncturels (voir Rosen (1985) pour plus de détails). Troisièmement, le CP peut être vu comme un instrument de flexisécurité car il assure à la fois la flexibilité nécessaire à l'entreprise pour faire face aux chocs conjoncturels tout en augmentant la sécurité de ses salariés. Dans ce papier nous allons privilégier une approche par la flexibilité, les données qui nous mobilisons ne permettant pas d'étudier les autres.

ment nommée flexibilité qualitative). Le second critère oppose la flexibilité externe à la flexibilité interne. Le CP, représente d'une part, un outil de flexibilité quantitative parce qu'il agit sur le volume d'heures travaillées, et d'autre part, c'est un outil de flexibilité interne puisqu'il touche des travailleurs déjà en poste dans l'entreprise. Les outils de flexibilité numérique interne ont comme caractéristique principale de toucher à l'organisation du temps de travail (temps partiel, réduction du temps de travail, etc.).

Du point de vue légal, la réduction du temps de travail est présentée comme un moyen pour les entreprises d'accroître leurs performances grâce à des réorganisations du travail, permettant, en particulier, d'introduire une organisation temporelle plus flexible (Askenazy & Bloch-London & Roger, 2004). On sait que 67 % des entreprises qui sont passées aux 35 heures en 1999 et qui ont modifié leur organisation, considèrent que ce changement leur a permis à mieux s'adapter aux fluctuations d'activité (Doisneau, 2000). Pour sa part, Bunel (2006) montre que le passage à 35 heures consiste principalement dans la mise en place de la modulation et de l'annualisation du temps du travail. Dès lors, le passage à 35 heures en modifiant l'organisation interne du temps de travail des entreprises devrait réduire le recours aux pratiques flexibles telles que le CP (Béraud & Lefèvre & Sidhoum, 1994).

L'ARTT n'est pas un choc homogène pour tous les établissements puisqu'il s'est mis en place graduellement et selon différentes modalités (voir annexe 1). De 1996 à 2005, les lois Robien, Aubry I, Aubry II, Fillon, la loi de 31 mars 2005 ont successivement été adoptées. Dans le cadre de ce travail, on choisit de parler de « passage à 35 heures » pour désigner uniquement les deux lois « Aubry ». L'un des effets à court terme des « 35 heures » serait ainsi la baisse des autorisations du recours au CP.

1.1.2. Le changement réglementaire du chômage partiel

Le décret de 28 juin 2001 donne le cadre réglementaire actuel du dispositif de CP. Le décret est directement lié à la mise en place de l'ARTT. En effet, le recours au CP devient conditionné par les modalités de l'application des 35 heures. Le rôle du décret est de recentrer le CP sur son rôle premier de maintien en emploi des salariés si l'établissement a des difficultés conjoncturelles. Avec la mise en place de l'ARTT, les heures supplémentaires ou le chômage partiel, ne doivent plus constituer les deux seuls moyens d'adaptation aux variations d'activité de l'entreprise car cette dernière doit désormais utiliser les modalités d'ajustement associées à la réduction du temps de travail.

La réforme de 2001 cherche à clarifier les procédures applicables, en modifiant trois dimensions de la réglementation : l'indemnisation, l'attribution et le remboursement du CP.

L'indemnisation du CP

Concernant cette dimension, le décret apporte des changements à trois niveaux :

(a) par rapport au calcul du nombre d'heures indemnifiables :

Dans les entreprises pratiquant une durée du travail hebdomadaire fixe, les heures indemnifiables correspondent à la différence entre le nombre d'heures normalement travaillées sur le mois et le nombre d'heures réellement travaillées. Avec l'abaissement de la durée légale applicable, le décret de 2001 stipule que le CP se déclenche en deçà de la nouvelle durée légale (35 heures) ou en deçà de la durée collective si elle est inférieure à celle légale. La réforme définit également la manière de calcul des heures indemnifiables pour les autres formes de mise en place de l'ARTT. Ainsi, les modalités d'indemnisation varient selon les règles propres à la formule d'organisation du travail : modulation du temps de travail ; durée équivalente à la durée légale ; réduction du temps de travail avec jours de repos

supplémentaires ; convention de forfait (heures sur le mois, heures ou jours sur l'année). Certaines heures non travaillées peuvent donc ne pas être indemnissables.

(b) par rapport au montant de l'allocation spécifique :

L'indemnisation versée pour chaque heure de travail perdue comprend deux composantes :

- une allocation « spécifique » de CP, financée par l'État. Le décret de 28 juin 2001 a instauré un taux variable pour cette allocation en fonction de la taille de l'entreprise. Avant la réforme du dispositif ce taux était fixe. Ainsi dans les entreprises de 250 salariés ou moins, l'allocation est située à un seuil de 2,44 euros et pour les autres elle est de 2,13 euros⁴. L'instauration de ce taux d'allocation spécifique minoré pour les entreprises de plus de 250 salariés peut s'expliquer par le fait qu'elles ont plus de marge pour définir les modalités de l'organisation du temps de travail. En cas de menace grave sur l'emploi, l'État peut majorer sa participation financière. Dans ce cas, une convention de CP doit être conclue.

- une indemnité « complémentaire » prise en charge par l'employeur et dont le montant est fixé par un accord collectif. La manière de calcul de cette composante ne change pas avec le décret, le seul changement est décliné de la prise en compte du taux variable de l'allocation spécifique.

Pour les entreprises relevant de l'accord du 21 février 1968, l'indemnisation complémentaire est fixée à 50 % de la rémunération horaire brute. Dans ce cas il y a un plancher minimum de 4,42 euros par heure. L'allocation spécifique de CP est incluse dans ce montant. Le reste est pris en charge par l'employeur. Les indemnisations de CP sont exonérées de cotisations patronales de sécurité sociale mais sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Les allocations de CP sont versées par l'employeur à l'échéance normale de la paie (cette partie de la démarche ne change pas). Les indications concernant les montants versés au titre du CP doivent figurer sur le bulletin de salaire.

(c) par rapport à la création d'un contingent spécifique d'heures indemnissables :

À partir de 10 avril 2001, l'État rembourse à l'entreprise le montant de l'allocation « spécifique » dans la limite d'un contingent fixé à 600 heures, par salarié, pour toutes les branches professionnelles. Le décret de 28 juin 2001 apporte une nouvelle modification : en cas de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise, le contingent est exceptionnellement fixé à 100 heures. Ce nombre d'heures s'impute sur les heures comprises au sein du contingent de droit commun. Cette modification a été instaurée car dans le passé, la mobilisation du CP dans ce cadre a pu s'avérer parfois contraire à l'objectif de la mesure : elle a pu générer des périodes assez longues de suspension d'activité entraînant la mise en œuvre du CP total et provoquant la rupture du contrat de travail.

⁴ L'introduction de ce taux variable a comme conséquence directe la modification du taux par rapport à l'allocation CP-congés payés.

L'attribution du CP

En ce qui concerne l'attribution de l'allocation spécifique de CP, le décret de 2001 prévoit deux principaux changements :

(a) l'employeur doit obligatoirement effectuer une demande préalable d'indemnisation auprès de la DDTEFP avant la mise au CP des salariés :

Cette étape n'était pas obligatoire avant la réforme de 28 juin 2001. Avant même la mise au CP des salariés, l'employeur doit consulter les représentants du personnel sur le recours au dispositif et ensuite il doit adresser une demande d'indemnisation à la DDTEFP afin d'obtenir le remboursement des allocations à la charge de l'État. En revanche le décret stipule que dans un cas de sinistre ou d'intempéries la demande peut être déposée trente jours après l'événement. Cette procédure de demande préalable permettra de donner une plus grande sécurité aux employeurs afin d'éviter des situations où ils prétendent la prise en charge par l'État des salariés mis au CP, sans avoir vérifié au préalable que les conditions réglementaires d'indemnisation étaient réunies. La DDTEFP notifie sa décision dans un délai raisonnable (d'au maximum vingt jours), après examen par l'inspecteur du travail compétent, du motif et de la réalité du recours au CP.

Lorsque la DDTEFP a admis la demande, l'entreprise doit adresser chaque mois à la DDTEFP les états nominatifs de remboursement des allocations avancées aux salariés. Le décret prévoit ainsi une procédure particulière pour l'application d'un accord de modulation du temps de travail. Dans ce cas, l'employeur doit communiquer les états nominatifs en fin d'année (avec le bilan de la modulation).

En l'absence de toutes ces démarches, ou en cas de refus de l'administration, l'employeur devra verser les salaires normaux.

(b) changement par rapport aux personnes non-éligibles à l'attribution de l'allocation de CP :

Aux anciennes catégories de salariés non-éligibles au CP⁵, le décret de 2001 rajoute une autre, c'est-à-dire les cadres employés sous convention de forfait sur une base annuelle mais seulement si certaines conditions sont réunies. Dans le cas de réduction d'horaires à cause de CP, ils sont exclus. En revanche, ils en bénéficient en cas de fermeture temporaire de l'établissement qui les emploie.

Le remboursement du CP

En ce qui concerne la procédure de remboursement, elle comprend désormais des nouveaux éléments selon les formes d'aménagement du temps de travail appliquées aux salariés placés au CP : la firme doit préciser les principales formes de l'ARTT, doit informer si des cadres ou des itinérants sont employés sous conventions de forfait sur l'année et dans le cas de la modulation du temps de travail elle doit fournir les durées de travail réalisées pour chaque salarié, une fois fait le bilan de la modulation.

Ainsi, après juin 2001, on remarque que la procédure d'obtention des autorisations de CP se complexifie bien que l'ambition du législateur soit de préserver la facilité d'accès au dispositif. Est-ce vraiment le cas ?

⁵ Les salariés qui perçoivent une rémunération d'appoint : salaire hebdomadaire habituel inférieur à 18 fois le SMIC, soit 144,54 euros au 01/07/05 ; les salariés qui sont dans une entreprise affectée par un conflit du travail et ceux qui sont des chômeurs saisonniers, sauf s'ils apportent la preuve, au regard de leur activité des deux années écoulées, du caractère exceptionnel de cette période de chômage.

Avec le choc introduit par les 35 heures, il convient de s'interroger sur l'éventuelle substituabilité entre les différents dispositifs de flexibilité numérique interne (l'ARTT et l'utilisation du CP) et sur l'impact des changements législatifs du CP. Les données dont nous disposons, qui couvrent la période 1995-2005, sont particulièrement intéressantes, car cette période a été marquée par la mise en œuvre des lois Aubry I et II et par le décret de 28 juin 2001. Nous chercherons à répondre à la question suivante : observe-t-on une rupture de tendance des autorisations du recours au CP par rapport à la réduction légale du temps de travail et le changement législatif du dispositif ?

1.2. La conjoncture économique et le recours au chômage partiel

Généralement, la théorie économique se focalise sur les finalités conjoncturelles et/ou structurelles associées au CP. Ainsi, au-delà de la forme de flexibilité associée à l'outil, il convient également de vérifier si les autorisations du recours dépendent réellement des déterminants conjoncturels et donc d'analyser les impacts des chocs économiques exceptionnels et passagers sur son usage. Ce questionnement peut être situé au niveau suivant : la demande de l'établissement est-elle uniquement fondée sur des difficultés conjoncturelles ? Légalement, seules des circonstances conjoncturelles exceptionnellement dégradées peuvent justifier à la fois la demande de recours au CP et l'autorisation par la DDTEFP de cet usage.

Cet encadrement juridique de l'autorisation de CP est spécifique à la France. En effet, des dispositifs tels que la « CIG straordinaria » en Italie ou la KUG en Allemagne peuvent traiter les crises structurelles. La France a connu pour une courte période un tel dispositif : le TRILD. Il a été mis en place par l'article 45 de la loi quinquennale de 1993. Ce dispositif permettait d'adapter la charge de main-d'œuvre de l'entreprise à des difficultés économiques de longue durée puisque l'employeur pouvait étaler sur une période de douze à dix-huit mois maximum la réduction horaire appliquée à ses salariés. Ainsi le TRILD français a joué le rôle d'amortisseur structurel en représentant une sorte de prolongation du CP (Lallement & Lefèvre, 1996). En 1996, le TRILD cesse d'exister. Sa disparition peut représenter un autre choc exogène qui a agit sur les autorisations de CP. Une possible substituabilité entre le CP et le TRILD n'est pas exclue. Ainsi, on peut supposer que des établissements avec des difficultés structurelles utilisateurs du TRILD ont commencé à employer le CP après la disparition d'un tel outil structurel de flexibilité. Dans cet ordre d'idées, on s'attend qu'après 1996 les autorisations de CP augmentent. Toutefois, globalement, à partir de 1997 elles diminuent (d'un côté, la conjoncture est favorable et de l'autre, la loi « Robien » voit le jour - possible substituabilité entre différentes modalités d'aménagement du temps de travail et le CP). Donc, même s'il y a eu substitution entre le TRILD et le CP, cet impact a été neutralisé par une série d'autres chocs beaucoup plus significatifs.

La question soulevée dans cette partie est de déterminer si les autorisations de CP sont effectivement liées à la conjoncture. En effet, comme le stipule la loi, seules des difficultés économiques de caractère exceptionnel peuvent justifier l'autorisation de CP. Les données longitudinales mobilisées permettent d'analyser la récurrence des autorisations de CP ainsi que l'évolution de la saisonnalité mensuelle sur onze ans. Une forte récurrence des demandes de CP contredit le caractère exceptionnel de l'usage de CP. La répétition à l'identique pendant plusieurs années de la saisonnalité des demandes de CP, montre que l'usage de ce dispositif est prévisible et ne sert pas uniquement à pallier des difficultés exceptionnelles et imprévisibles. Ces deux caractéristiques dans les autorisations de CP peuvent être le signe de difficultés structurelles plutôt que conjoncturelles des établissements utilisateurs.

Empiriquement, sur la période d'analyse, il existe des établissements qui ont connu pendant plusieurs années (même successivement) des autorisations de CP, quelle que soit la conjoncture économique globale. En effet, la récurrence des autorisations de CP par un même établissement peut témoigner d'un usage structurel de ce dispositif puisqu'il contredit le caractère exceptionnel qui conditionne les autorisations de CP. Cela met la lumière sur la particularité ambiguë de ce dispositif : le caractère exceptionnel et non répétitif de sa mise en œuvre, stipulé dans les textes de loi, est très largement outrepassé dans la pratique par les établissements, en particulier pour certaines branches industrielles telles que l'automobile, le textile, etc.) (Béraud, Lefèvre et Sidhoum, 1994). Pour ces établissements, le CP ne serait pas utilisé de manière exceptionnelle, mais il serait un outil de flexibilité parmi d'autres.

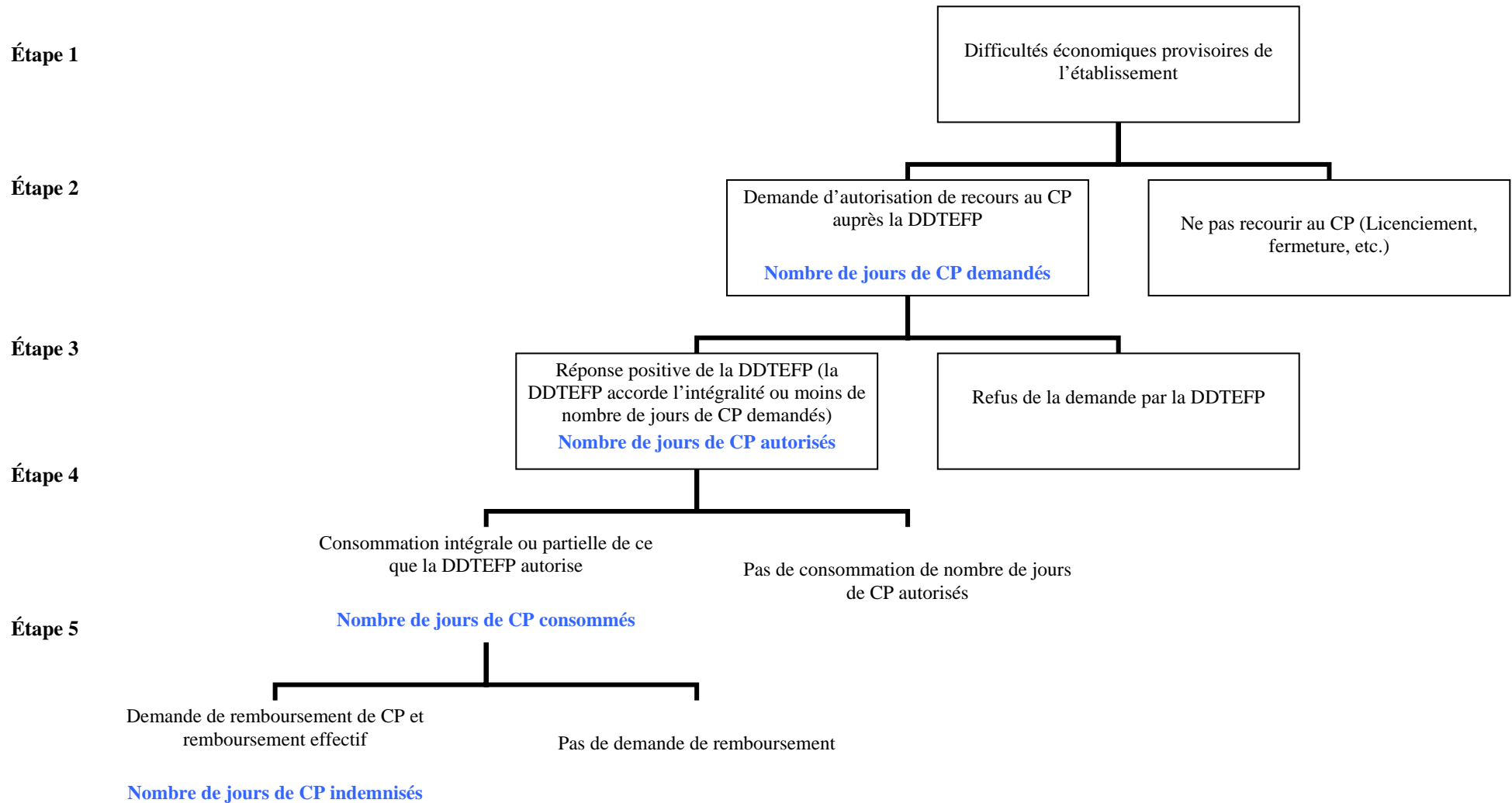
La répétition à l'identique d'une saisonnalité dans les autorisations du recours au CP d'une année sur l'autre peut, quant à elle, témoigner de difficultés structurelles. Ce phénomène dégage un caractère prévisible associé à l'usage du dispositif. Si la même saisonnalité est retrouvée successivement, cela signifie que les établissements savent à l'avance ce que va les attendre et donc qu'ils font face plutôt à des difficultés permanentes. De ce fait, on va contre la contra-cyclicité de l'usage du dispositif. Si vraiment le recours dépend uniquement de la conjoncture économique, *a priori* la forme des autorisations mensuelles de recours au CP doit changer d'une année à l'autre. Par la suite de ce document on va voir que ce n'est pas vraiment le cas.

Finalement, plusieurs chocs sont susceptibles d'affecter les recours au CP (d'un côté des chocs liés aux différents outils de flexibilité du temps de travail et de l'autre des chocs conjoncturels). Nous allons vérifier cette proposition en analysant les tendances dans l'évolution des autorisations du CP, après avoir présenté dans la prochaine partie les données et les mesures utilisées.

2. DONNÉES ET MESURES

Plusieurs étapes caractérisent le processus du recours au CP par une entreprise ou un établissement (cf. schéma 1). D'abord, l'entreprise doit connaître des difficultés économiques exceptionnelles (étape 1). Dans ce cas, elle peut effectuer une demande d'autorisation d'usage du CP auprès de la DDTEFP (étape 2). Après avoir vérifié la validité de cette demande, la DDTEFP répond à l'entreprise en autorisant (ou non) un certain nombre d'heures de CP (étape 3). C'est à ce niveau que se situe ce travail s'appuyant sur des fichiers mensuels d'autorisation de CP produits par les DDTEFP et la Dares entre 1995 et 2005. Une fois autorisé à utiliser le CP, l'entreprise décide du niveau de consommation des heures de CP autorisées (étape 4) et peut, le cas échéant, demander le remboursement de l'allocation spécifique (étape 5). Après avoir présenté les données (partie 2-1-), les indicateurs construits pour mesurer les différentes dimensions des autorisations de recours aux CP seront présentés (partie 2-2).

Schéma 1 Les cinq étapes de la procédure du recours au CP



2.1. Les fichiers mensuels d'autorisation de chômage partiel

Les fichiers mensuels d'autorisation de CP fournissent une information exhaustive sur les autorisations de CP dans les établissements français (France métropolitaine) entre 1995 à 2005 pour l'ensemble des secteurs de l'économie. L'information disponible concerne le nombre de journées autorisées, le nombre de salariés touchés par les autorisations du recours au dispositif, les causes du recours : conjoncture économique, difficultés d'approvisionnement, sinistre, intempéries exceptionnelles, modernisation ou restructurations, autres circonstances exceptionnelles (voir annexe 2), le périmètre (établissement tout entier ou partie) (voir annexe 3). L'information concerne aussi le recours antérieur au CP (voir annexe 4 pour un exemple de répartition du nombre de jours de CP autorisés en fonction du type de recours au dispositif). Certaines variables sur les caractéristiques de l'entreprise (taille, secteur, etc., voir annexe 5 pour un exemple de répartition par secteur et par taille) sont également disponibles. À partir de 2002, les données collectées ont été enrichies de la durée légale du temps de travail dans l'entreprise, la catégorie socioprofessionnelle des salariés au CP à un niveau très agrégé⁶, le taux de prise en charge par l'État et l'effectif par les différentes formes d'aménagement du temps de travail (voir annexe 6).

Le nombre de jours de CP autorisés mesure imparfaitement le nombre de journées réellement consommées et indemnisées. Ces informations ne sont disponibles que plusieurs années après leur utilisation. Ainsi, l'indicateur du nombre de jours de CP autorisés traduit les anticipations des entrepreneurs. Si l'on veut analyser la consommation effective de CP cela signifie que les niveaux d'utilisation du CP sont surévalués. En revanche, les tendances peuvent être considérées comme représentatives de l'économie française.

En ce qui concerne cette consommation, une étude qualitative récente (Dares, 2006) auprès des DDTEFP montre que 10 % des autorisations du CP ne sont pas de tout consommées, 50 % sont partiellement consommées et les 40 % restantes sont entièrement consommées. L'intérêt principal pour les entreprises qui utilisent ce dispositif est de bénéficier d'exonérations de charges sociales et, non pas nécessairement de récupérer les indemnités du CP. À partir des données de la Dares qui approximent cette mesure, il est établi que pour la période 1996-2005 en moyenne, le CP réellement indemnisé représente environ 50 % du CP autorisé. Même si le nombre de jours autorisés est clairement supérieur aux besoins réels des entreprises, ce qui est vraiment consommé reste stable dans le temps (Béraud & Lefèvre & Sidhoum, 1994).

2.2. Les principaux indicateurs

Les différents indicateurs utilisés dans ce travail et les méthodes pour les calculer sont détaillés dans le tableau 1.

⁶ Entre 2002 et 2005, les ouvriers sont les plus touchés par le CP (en moyenne 83,6 %), suivi par les etam - employés, techniciens et agents de maîtrise- (en moyenne 14,1 %), puis les cadres (en moyenne 2,2 %). Ce résultat est lié au fait que l'industrie, qui emploie majoritairement des ouvriers, est le premier secteur utilisateur du CP (comme nous allons le voir dans la prochaine section). De plus, le fait que les cadres soient rarement concernés par le régime général de l'ARTT et qu'ils aient des modalités d'organisation de leur temps de travail offrant plus de flexibilité pour s'adapter à la conjoncture économique, peut contribuer à expliquer qu'ils représentent la catégorie la moins touchée.

Tableau 1
Principaux indicateurs d'analyse

Ampleur des autorisations de CP	Nombre d'établissements autorisés à utiliser le CP	<i>Mensuel</i> : J_{ik}
		<i>Annuel</i> : J_k
		<i>Période</i> : J
	Nombre de jours de CP autorisés au niveau de l'Economie	<i>Mensuel</i> : $NJA_{ik} = \sum_{j_{ik}=1}^{J_{ik}} NJA_{ij_{ik}k}$
	<i>Annuel</i> : $NJA_k = \sum_{i=1}^{12} NJA_{ik}$	
	<i>Mensuel</i> : $NBSAL_{ik} = \sum_{j_{ik}=1}^{J_{ik}} NBSAL_{ij_{ik}k}$	
	<i>Annuel-somme</i> :	
Nombre de salariés concernés par les autorisations de CP au niveau de l'Economie	$NBSALSOM_k = \sum_{i=1}^{12} NBSAL_{ik}$	
	<i>Annuel-moyenne</i> :	
	$NBSALMOY_k = \frac{1}{12} \sum_{i=1}^{12} NBSAL_{ik}$	
Réurrence des autorisations de CP	Nombre de fois qu'un salarié est autorisé à être mis au CP	<i>Période</i> : $NB - FOIS = \frac{1}{11} \sum_{k=1995}^{2005} \frac{NBSALSOM_k}{NBSALMOY_k}$
	Durée moyenne (en jours) des autorisations de CP par salarié	<i>Période</i> : $DUREE = \frac{1}{11} \sum_{k=1995}^{2005} \frac{NJA_k}{NBSALMOY_k}$
	Nombre d'autorisations de CP pour un établissement entre 1995 et 2005	<i>Période</i> : N
	(Minimum 1 fois, maximum 11 fois)	

Ces indicateurs peuvent être classés en deux catégories. La première (les indicateurs « traditionnels ») mesure l'ampleur des autorisations de recours au CP⁷. La seconde mesure la récurrence des autorisations d'usage de l'instrument.

⁷ Les indicateurs définissant le nombre d'établissements autorisés à utiliser le CP sont légèrement sur-évalués pour la période 1995-2001 à cause d'un nombre non négligeable de numéro d'établissement non renseigné correctement.

Afin de présenter ces deux catégories de mesures, considérons les notations suivantes :

- i définit le mois : $i = 1, \dots, 12$
- k définit l'année : $k = 1995, \dots, 2005$
- j_{ik} définit l'établissement autorisé à recourir au CP au cours de mois i de l'année k :
 $j_{ik} = 1, \dots, J_{ik}$.
- NJA définit le nombre de jours de CP autorisés
- $NBSAL$ définit le nombre de salariés affectés par les autorisations de CP

Tous ces indicateurs peuvent être également calculés au niveau sectoriel et par classes de taille. De plus, pour mettre en évidence la contra-cyclicité des indicateurs $NB-FOIS$ et $DUREE$, on les calcule par sous-périodes de bonne et mauvaise conjoncture économique.

3. LES TENDANCES DES AUTORISATIONS DE RECOURS AU CHÔMAGE PARTIEL

Munis de ces indicateurs, nous allons maintenant chercher à identifier les faits stylisés en essayant de répondre aux questions soulevées dans la première partie : observe-t-on une rupture de tendance des autorisations de recours au CP par rapport à la réduction légale du temps de travail ou au changement du régime réglementaire du CP ? Les autorisations de CP sont-elles bien utilisées à des fins conjoncturelles ?

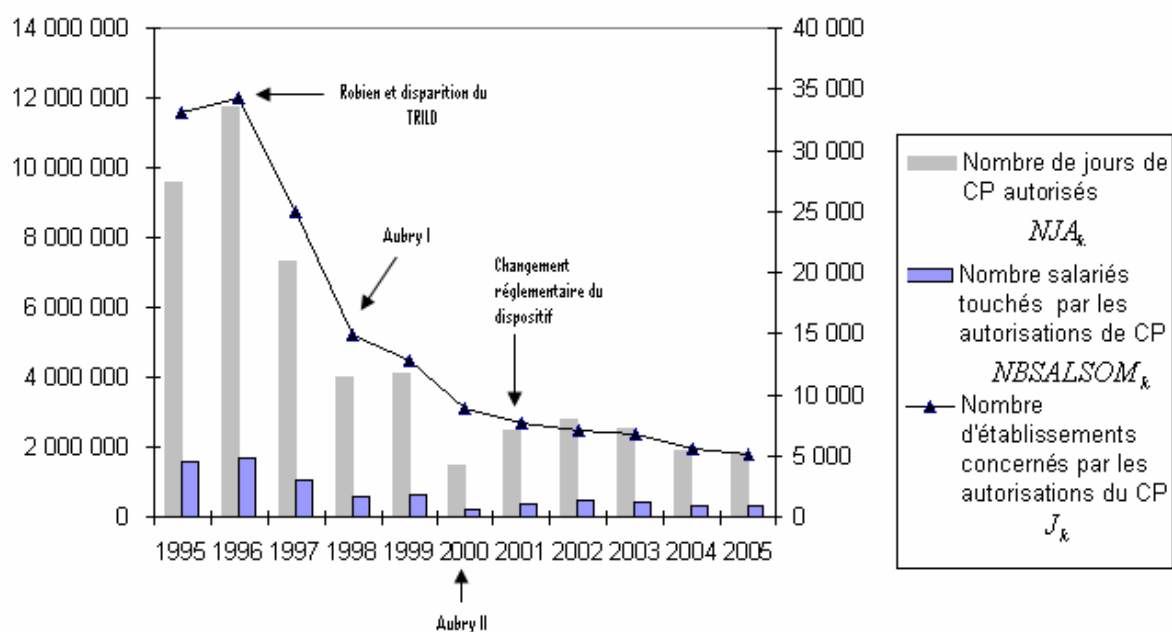
3.1. Les autorisations de recours au chômage partiel diminuent structurellement

Le graphique 1 présente l'évolution des autorisations de recours au CP par les établissements, entre 1995 et 2005, à travers trois mesures : le nombre de jours autorisés (échelle de gauche), le nombre de salariés concernés par les autorisations de CP (échelle de gauche) et le nombre d'établissements qui ont obtenu l'autorisation d'usage du dispositif (échelle de droite).

Sur l'ensemble de la période, quel que soit l'indicateur, les autorisations d'utilisation du CP ont fortement diminué. Entre 1996 et 2005, le nombre de jours autorisés a été divisé par 6, (passant environ de 11,7 millions à 1,8 millions) et le nombre de salariés touchés par ces autorisations est passé de 1,7 millions à 300 000, soit une baisse de 82 %. En termes d'établissements, la baisse atteint 85 % passant de 34 000 établissements à un peu plus de 5 000.

À la fin des années 1990, cette baisse peut être en partie liée à une croissance économique soutenue. À partir de 2001, date du retournement conjoncturel, l'augmentation des autorisations du recours au dispositif n'a pas été massive. Le fait que les entreprises sont moins concernées par les autorisations du CP peut être la conséquence d'un choc exogène. Comme nous l'avons montré dans la partie précédente, ce phénomène peut être expliqué par le passage aux 35 heures et par la réforme du dispositif de recours au CP qui l'accompagne.

Graphique 1
Les tendances sur onze ans



Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP (tous les secteurs et tailles confondus ; privé et public).

3.2. La durée et la récurrence des autorisations du recours au chômage partiel sont contra-cycliques

Analyse par individu

Intéressons nous maintenant aux salariés affectés par les autorisations de CP. Sont-ils moins intensément affectés par cet épisode en période de bonne conjoncture ? L'évolution de la durée et de la récurrence de leurs autorisations de recours au CP permet de répondre à cette question.

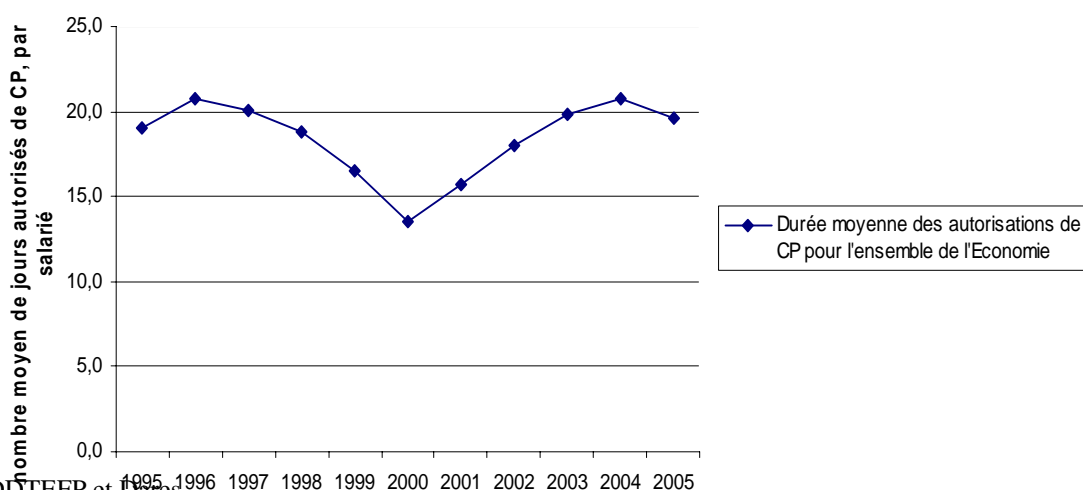
Sur l'ensemble de la période, un salarié a connu en moyenne vingt jours autorisés de CP par an (cf. graphique 2). Cette moyenne dépend du secteur considéré (cf. annexe 7). Elle est plus élevée dans le secteur textile (vingt-huit jours) et plus faible dans les secteurs de l'automobile (dix jours) et de la métallurgie (seize jours).

Entre 1995 et 2001, les salariés connaissent près de 17,8 jours d'autorisation de CP contre 19,5 jours la période suivante. Ainsi, dans le cas de bonne conjoncture économique, non seulement ils sont moins nombreux à être affectés par les autorisations du recours au dispositif mais en plus les salariés sont concernés moins longtemps par celles-ci.

Cette contra-cyclicité de la durée des autorisations de CP se retrouve dans la plupart des secteurs (cf. annexe 7) et quelque soit la taille des établissements (cf. annexe 8). C'est par exemple le cas du secteur textile et de la métallurgie. Notons néanmoins que dans le secteur automobile, la durée des autorisations de CP est pro-cyclique.

Graphique 2

Évolution de la durée annuelle des autorisations de recours au CP par salarié



Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP (tous les secteurs et tailles confondus ; privé et public)

Le nombre de fois qu'un salarié connaît dans l'année des autorisations de CP est-il aussi contra-cyclique ? En moyenne, sur l'ensemble de la période, un salarié a été affecté un peu moins de trois fois par an par les autorisations de recours au CP. En période de bonne conjoncture il est concerné approximativement 2,4 fois contre 3,2 fois pour les années de mauvaise conjoncture. Ces résultats peuvent s'expliquer par les anticipations des entrepreneurs : en employant une stratégie préventive, ils vont faire d'autant plus de demandes de CP que la conjoncture est mauvaise.

Analyse par établissement

Analysons maintenant la récurrence des autorisations d'usage de CP par un même établissement, qui peut être le signe d'une utilisation « structurelle » plutôt que conjoncturelle. Un établissement récurrent peut être ainsi défini de trois manières.

Tableau 2
Nombre d'années d'autorisation de CP, par établissement,
pour la période d'analyse

Nombre d'années d'autorisation du recours au CP	Nombre d'établissements	Structure (%)
1 fois	66976	72,0
2 fois	16691	17,9
3 fois	5187	5,6
4 fois	2238	2,4
5 fois	1011	1,1
6 fois et plus	964	1,0

Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP (tous les secteurs et tailles confondus ; privé et public)

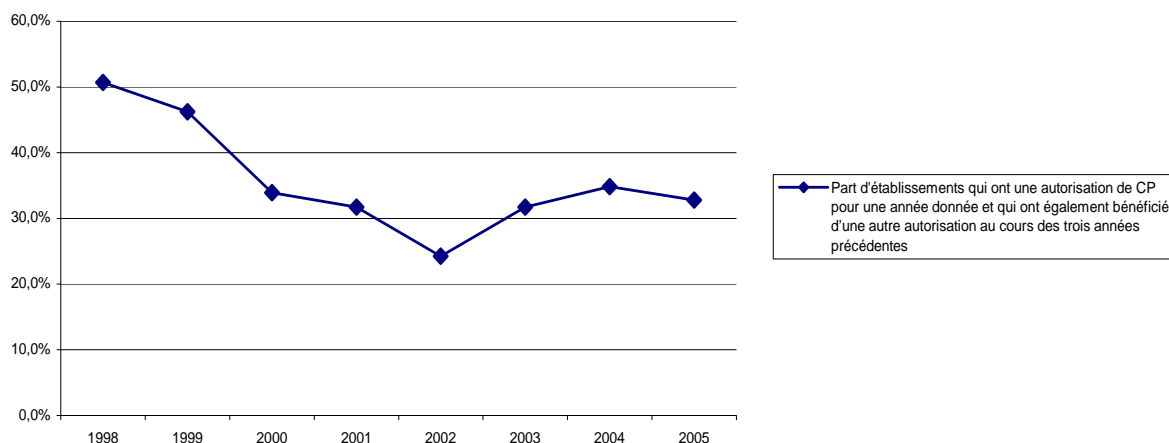
La première façon, et la plus simple, de cerner la récurrence est de la lier uniquement à la fréquence des autorisations de CP. Le tableau 2 montre le nombre de fois où les établis-

sements bénéficient des autorisations sur l'ensemble de la période considérée. Un peu moins des deux tiers des établissements ont eu une seule autorisation de CP sur onze ans, ce qui confirme l'usage principalement conjoncturel du dispositif.

En revanche, 28 % entre eux ont été concernés au moins deux fois onze ans par les autorisations de recours et il est probable, comme le suggère le graphique 3, que ces deux autorisations aient eu lieu sur une période de quatre ans. Ces multiples autorisations de CP par un même établissement s'opposent au caractère exceptionnel qui conditionne légalement son utilisation.

La deuxième manière de décrire la récurrence est de déterminer si un établissement qui a une autorisation de CP à une date donnée avait une autorisation antérieure dans les trois années qui précèdent (cf. graphique 3). Jusqu'en 2002, la proportion d'établissements ayant une récurrence dans leurs autorisations a décroché, pour atteindre un minimum de 24 %. Cela s'explique par le fait que la probabilité de récurrence est d'autant plus faible que la conjoncture économique est bonne dans les années qui précèdent. Dès lors, il n'est pas étonnant qu'après la très bonne conjoncture de 2000, la part des entreprises ayant une récurrence dans leurs autorisations soit la plus faible en 2002, puis remonte dans les années qui suivent. Ainsi, de manière retardée, la récurrence des autorisations d'usage de CP, selon cette définition, est elle aussi contra-cyclique.

Graphique 3
L'évolution du multi-usage des autorisations de CP



Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Etablissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP (tous les secteurs et tailles confondus ; privé et public).

La troisième approche de la récurrence d'un établissement se décline directement de la réglementation du CP. La circulaire du 15 juillet 1985 relative au CP prévoit que l'allocation spécifique de CP ne saurait être attribuée à des entreprises qui recourent au dispositif à des dates différentes d'une année sur l'autre, alors que les causes de la réduction ou la suppression de l'activité sont identiques au cours de trois années consécutives. Cette définition de la récurrence est plus contraignante que les deux précédentes. Elle présente un intérêt particulier car on ne prend pas en compte seulement la fréquence des autorisations (qui est nécessairement supérieure ou égale à trois) mais également la cause sur laquelle l'établissement a bénéficié des autorisations de CP.

Il est facilement concevable qu'un établissement récurrent selon cette définition fait un usage structurel du dispositif. De cette manière, le CP représente un outil permanent de gestion du

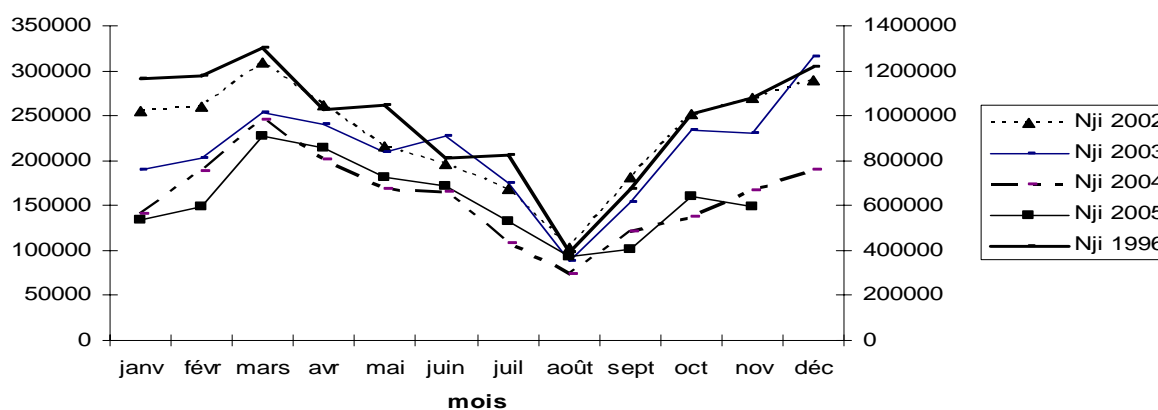
temps de travail et donc il va contre les principes de la réglementation, en le banalisant. Entre 1995 et 2005, parmi les 93 000 établissements autorisés à utiliser le CP, un peu moins de 6 % (ce qui correspond à 5 354 établissements) remplissent au moins une fois les critères de cette définition de la récurrence.

Dans la suite de l'article, nous décidons de retenir la première définition de la récurrence, qui est également la plus large. Ainsi un établissement récurrent est un établissement qui a bénéficié des autorisations de CP au moins deux fois sur la période d'analyse⁸. Dans les prochaines parties, on cherche à déterminer si ces établissements ont des caractéristiques spécifiques.

3.3. La saisonnalité des autorisations de CP reste importante quelque soit le cycle économique

Les données mensuelles dont nous disposons permettent d'analyser la saisonnalité des autorisations de CP sur onze ans (cf. graphique 4). Les premières années témoignent d'une plus forte amplitude mensuelle dans les autorisations de recours au dispositif. Sur l'échelle de droite, on représente le nombre de jours autorisés en 1996 et sur celle de gauche les années 2002-2005. Par exemple, en 1996, l'écart du nombre de jours autorisés de CP entre le mois de mars et d'août était de 600 000. En revanche, en 2000, l'écart du nombre de jours autorisés de CP entre les deux mois passe à environ 200 000. Néanmoins, même si l'ampleur de la saisonnalité diminue automatiquement par la baisse des autorisations de recours au CP, l'allure de cette saisonnalité n'est pas modifiée.

Graphique 4
La saisonnalité des autorisations de recours au CP pour la période 2002-2005 et 1996
(nombre de jours autorisés)



Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP (tous les secteurs et tailles confondus ; privé et public).

⁸ La récurrence des autorisations de CP ne peut pas être caractérisée de manière exacte car on ne peut pas contrôler les restructurations d'entreprise. Dès lors, le nombre d'établissements caractérisés par des autorisations récurrentes de CP est sous-évalué.

Cette forte saisonnalité peut être considérée comme un indicateur de difficultés structurelles plutôt que conjoncturelles. La saisonnalité met en évidence un caractère prévisible associé au CP. Si l'on retrouve successivement la même cyclicité, cela signifie que les établissements font plutôt face à des difficultés prévisibles permanentes et donc structurelles. L'allure de la saisonnalité, caractérisée par des pics aux mois de mars et décembre et un creux durant les vacances du mois d'août, confirme en elle-même, cette idée. En effet, les pics récurrents observés en fin d'année dans les autorisations de CP pourraient signifier que les établissements ont épuisé leur marge de flexibilité apportée par les possibilités d'annualisation du temps de travail. *A contrario*, le creux au mois d'août tend à montrer que de manière naturelle, la baisse des effectifs durant les vacances implique un ralentissement des autorisations du dispositif. Les pics du mois de mars peuvent s'interpréter de deux manières : soit les entreprises demandent de façon préventive l'autorisation du CP en début d'année, soit cela peut être lié à un retard dans la saisie des données. Au niveau agrégé, un seuil incompressible de 50 000 à 100 000 journées autorisées par mois semble néanmoins caractériser l'économie française.

Cette saisonnalité caractérise, avec une amplitude plus ou moins forte, l'ensemble des établissements, quels que soient les secteurs et les classes de taille (cf. annexes 9 et 10). Seuls les établissements du secteur automobile semblent se distinguer, puisqu'à l'exception des pics récurrents dans les autorisations de CP en fin d'année (mois d'octobre et de décembre), on ne peut pas établir précisément une saisonnalité similaire d'une année sur l'autre.

En principe, l'ARTT voudrait que les établissements aménagent mieux leur temps de travail. La persistance de la saisonnalité des autorisations de recours au CP tendrait à montrer qu'une partie des établissements français se servent de CP pour gérer leurs problèmes structurels de gestion du temps de travail. Cela ne signifie pas pour autant que ces établissements n'aient pas utilisé les marges d'organisation du travail associées à l'ARTT, mais plutôt que ces entreprises auraient des besoins de flexibilité du temps de travail beaucoup plus importants que les autres.

4. LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS

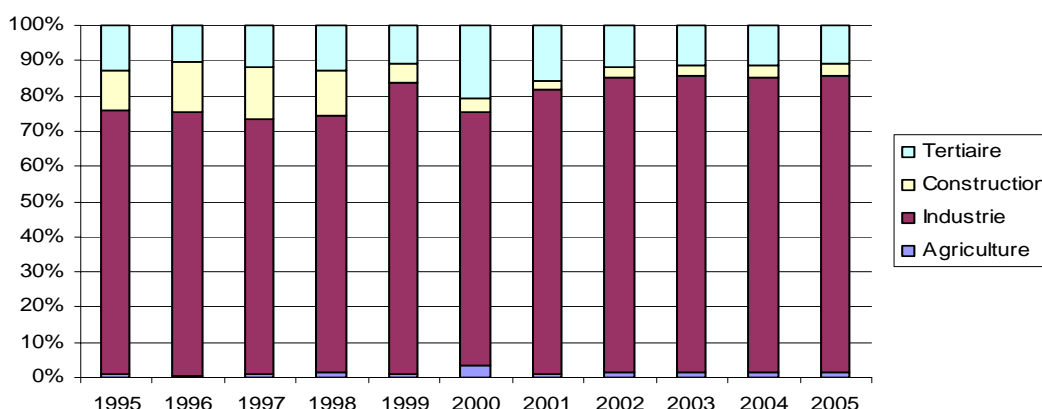
Les grandes tendances étant identifiées, nous allons maintenant analyser la répartition sectorielle et par taille des établissements bénéficiant des autorisations de CP car ils ne font pas face aux mêmes chocs. En outre, nous chercherons à cerner si les établissements récurrents ont des caractéristiques différentes de ceux ayant une autorisation unique de CP sur l'ensemble de la période.

4.1. Les secteurs d'activité

Les secteurs industriels sont les plus grands bénéficiaires d'autorisations de chômage partiel...

En se plaçant à un niveau agrégé, on observe que l'industrie concentre près de 80 % du nombre de jours autorisés (cf. graphique 5 et, en annexe 5, un exemple de la structure par secteur).

Graphique 5
Part des établissements par secteur par rapport au nombre de jours de CP autorisés



Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP (tous les secteurs et tailles confondus ; privé et public).

Au sein de l'industrie, on peut identifier les cinq plus gros secteurs bénéficiant d'autorisations de CP entre 1995 et 2005 : l'automobile, le textile, la métallurgie & la transformation des métaux, l'habillement & cuir et les équipements mécaniques (cf. tableau 3).

Tableau 3
Classement des secteurs bénéficiant des autorisations de CP

Les secteurs qui ont le plus bénéficié des autorisations de CP	Classement des secteurs en fonction de l'indicateur « nombre de jours de CP autorisés »	Classement des secteurs en fonction de l'indicateur « nombre de salariés touchés par les autorisations de CP »
Textile	1	4
Automobile	4	1
Métallurgie et transformation métaux	3	2
Équipements mécaniques	5	3
Habillement, cuir	2	5

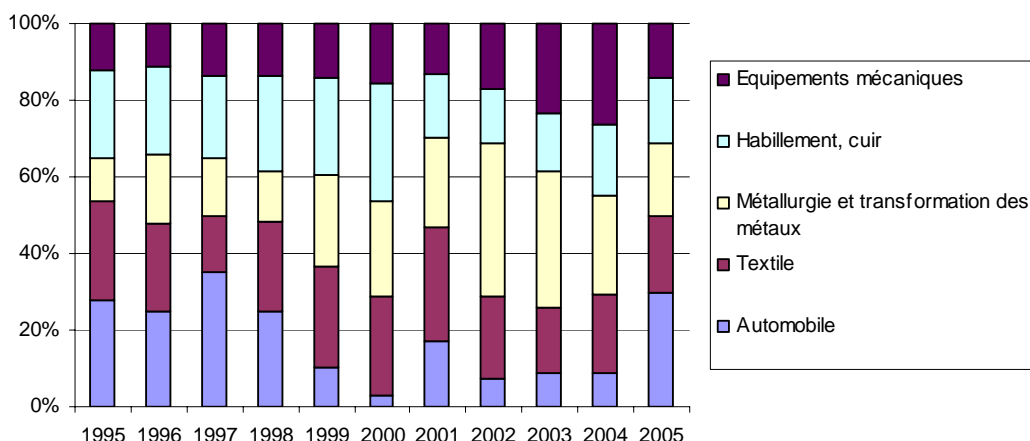
Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP (cinq secteurs de l'Industrie ; toutes les tailles confondues ; privé et public).

Parmi ces cinq secteurs, l'industrie textile couvre le plus grand nombre de jours autorisés, mais un faible nombre de salariés touchés par les autorisations de CP. Ainsi, dans ce secteur, un nombre plus restreint de salariés est susceptible d'être mis au CP, mais les durées de chômage techniques autorisées sont plus courtes que dans les autres secteurs, notamment le secteur automobile où on observe le phénomène contraire.

La concentration du nombre de jours autorisés au sein des secteurs évolue de manière contrastée en fonction de leur activité économique (cf. graphique 6). Alors qu'il est le plus touché par les autorisations de CP entre 1995 et 1998, le secteur automobile a très fortement diminué le nombre de jours de CP autorisés entre 1999 et 2000, lorsqu'il a bénéficié d'un phénomène du « marché à plein ». En 2005, ce secteur retrouve le fort niveau d'autorisations de CP du début de la période, ce qui témoigne de sa très forte sensibilité à la conjoncture économique.

Graphique 6
Part des établissements des secteurs industriels les plus bénéficiaires des autorisations de CP
(par rapport au nombre de jours de CP autorisés)



Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP cinq secteurs de l'Industrie ; toutes les tailles confondues ; privé et public).

En dehors de l'industrie, la construction représente un secteur particulier du point de vue des autorisations de CP. En début de période, il représentait un des plus grands bénéficiaires, mais à partir de 1999, le niveau des autorisations du dispositif diminue et se stabilise autour de 3,5 %. Ce phénomène pourrait s'expliquer par la baisse de la TVA en 1999 à 5,5 %, qui aurait dynamisé ce secteur.

Quel risque sectoriel pour les salariés d'être touchés par les autorisations de chômage partiel ?

Si le secteur industriel, tertiaire et la construction sont inégalement bénéficiaires des autorisations de CP, la part de chacun d'entre eux dans l'économie évolue différemment avec une tendance à l'expansion du tertiaire et au déclin du secteur industriel. Il convient donc de s'interroger sur l'évolution de la part des salariés touchés par les autorisations de CP dans l'emploi total de chaque secteur (cf. tableau 4).

Globalement, 1,8 % des salariés de ces secteurs sont concernés par les autorisations de CP. En moyenne, entre 1994 et 2005, 4,8 % des salariés du secteur industriel sont touchés contre 0,4 % de ceux du tertiaire. Quelque soit le secteur, la part des salariés touchés baisse dans le temps comme le laissait présager le déclin structurel des autorisations de recours à ce dispositif. Remarquons d'ailleurs que 2004 est l'année avec les plus faibles parts d'emplois touchés par les autorisations de CP.

Tableau 4
Part des salariés touchés par les autorisations de CP dans l'emploi total

<i>Année</i>	<i>Global (%)</i>	<i>Industrie (%)</i>	<i>Construction (%)</i>	<i>Tertiaire (%)</i>
1995	3,7	9,1	4,0	0,8
1996	4,1	10,4	5,9	0,8
1997	2,6	6,6	3,8	0,5
1998	1,5	4,0	1,8	0,3
1999	1,7	5,1	1,0	0,3
2000	0,7	1,9	0,3	0,2
2001	1,0	3,2	0,2	0,2
2002	1,0	3,2	0,3	0,2
2003	0,8	2,7	0,3	0,1
2004	0,6	1,9	0,2	0,1
<i>Moyenne sur la période</i>	1,8	4,8	1,8	0,4

Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP (industrie, construction et tertiaire ; toutes les tailles confondues ; privé et public).

Cette baisse de la proportion de salariés touchés au sein de chaque secteur, se retrouve-t-elle au sein de chaque établissement ? Sur l'ensemble de la période, près de la moitié des salariés des établissements concernés par le dispositif ont été touchés par les autorisations de CP (cf. tableau 5). C'est dans les établissements agricoles que le périmètre des salariés affectés par les autorisations est plus élevé, culminant à peu près de 70 % des effectifs en 2002. Quant aux établissements industriels, en moyenne, 53 % de leurs salariés sont concernés par les autorisations de CP et cette proportion descend sur la barre de 50 % pour le tertiaire et la construction.

Tableau 5
Part des salariés touchés par les autorisations de CP
dans la totalité des salariés des établissements concernés

<i>Secteur</i>	1995 (%)	1996 (%)	1997 (%)	1998 (%)	1999 (%)	2000 (%)	2001 (%)	2002 (%)	2003 (%)	2004 (%)	2005 (%)	<i>Moyenne sur la période</i>
Agriculture	63,2	62,6	63,5	66,8	61,6	60,2	62,6	68,0	59,8	61,8	69,7	63,6
Industrie	61,5	58,5	54,5	48,4	53,8	41,5	54,5	50,2	52,0	51,8	52,5	52,7
Construction	36,2	37,8	37,1	31,1	31,5	27,2	37,2	40,6	39,5	47,0	48,2	37,6
Tertiaire	41,6	38,0	38,2	30,8	36,4	38,0	34,6	41,0	44,6	45,3	47,7	39,7
Total	54,4	51,8	49,2	43,2	49,8	40,4	50,1	48,8	50,6	50,8	51,9	49,2

Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP (tous les secteurs et tailles confondus ; privé et public).

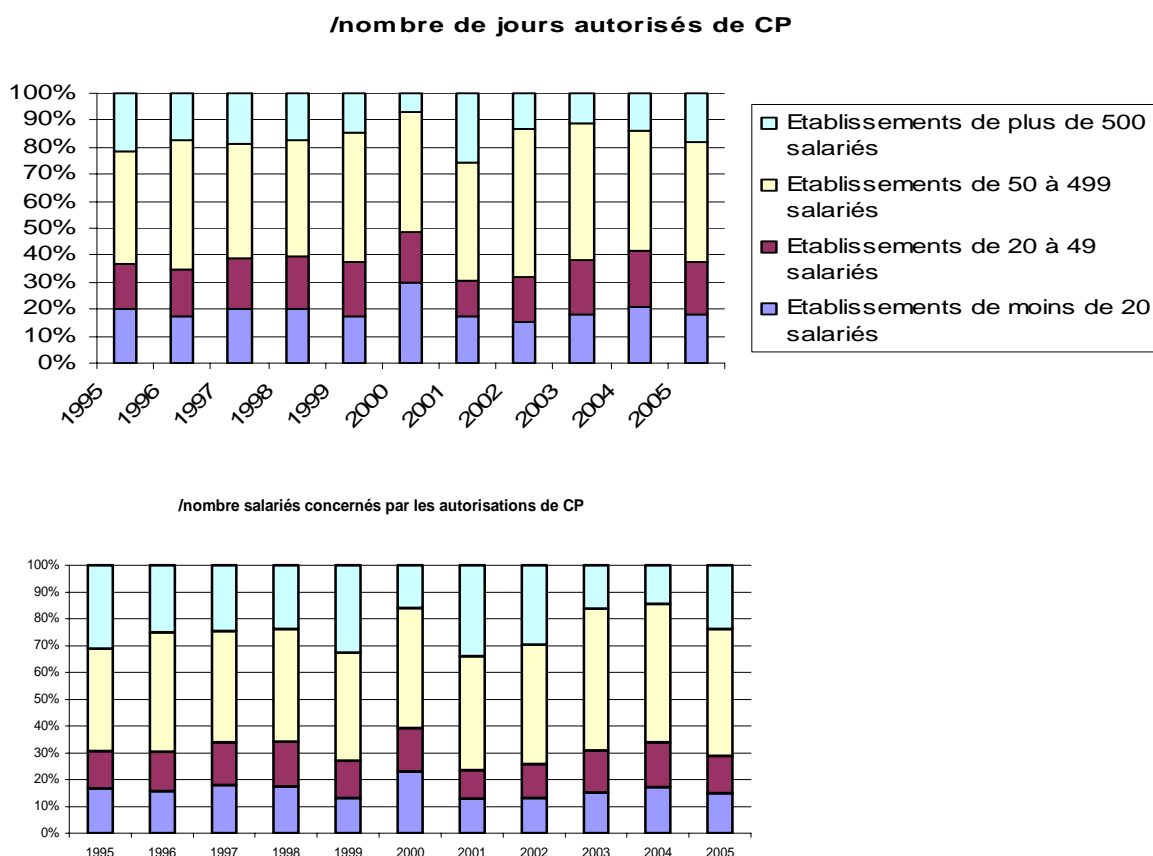
Enfin, il convient de souligner, qu'au regard du nombre d'établissements concernés par les autorisations de CP, l'industrie et le tertiaire sont les deux secteurs les plus touchés et l'agriculture est le moins touché.

4.2. La taille des établissements

La taille des établissements est également un déterminant potentiel des autorisations de recours au CP. Les fermetures temporaires des grands établissements de l'automobile sont souvent médiatisées et donnent l'impression que le chômage technique touche avant tout ce type d'établissement. D'un autre côté, on peut penser que les marges de flexibilité dans le temps de travail et la façon de le moduler sont d'autant plus grandes que le volume d'heures travaillées est élevé. Le texte de loi intègre d'ailleurs cette dimension puisque, à partir de 2001, le taux d'indemnisation est minoré pour les entreprises de plus de 250 salariés. Dans cette section, nous allons étudier la répartition des autorisations de recours au CP en fonction de quatre classes d'établissements (moins de 20, de 20 à 49, de 50 à 499, et de 500 salariés et plus).

Les établissements de 50 à moins de 500 salariés sont ceux pour qui les salariés sont le plus touchés par les autorisations de CP et qui bénéficient de la plus grande partie des jours de CP autorisés (graphique 7 et tableau 6).

Graphique 7
Part des établissements par classe de taille



Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP (tous les secteurs et tailles confondus ; privé et public).

Tableau 6
Classements par taille des autorisations de recours au CP

Les catégories de taille	Classement des secteurs en fonction de l'indicateur « nombre de jours de CP autorisés »	Classement des secteurs en fonction de l'indicateur « nombre de salariés touchés par les autorisations de CP »
Établissements de moins de 20 salariés	2	3
Établissements de 20 à 49 salariés	2	4
Établissements de 50 à 499 salariés	1	1
Établissements de plus de 500 salariés	3	2

Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP (tous les secteurs et tailles confondus ; privé et public).

En termes de salariés concernés par les autorisations d'usage de CP, ils sont suivis par les grands établissements (500 salariés et plus), mais ces derniers regroupent un nombre de jours autorisés beaucoup plus faible. Ainsi, les établissements de 50 à 499 salariés ont un grand nombre de salariés touchés par les autorisations de CP et de plus, pour des longues périodes (vingt jours en moyenne, cf. annexe 4). En revanche, pour les établissements de plus de 500 salariés un nombre moins important des personnes est touché par les autorisations de CP et pour des périodes plus courtes (12,5 jours en moyenne).

Quant aux établissements de moins de cinquante salariés, leurs salariés sont moins touchés par les autorisations relativement aux autres, du fait de leur taille. Néanmoins, en dépit de leur petite taille, ils regroupent une grosse proportion de jours autorisés en France métropolitaine. Cette proportion est d'ailleurs proche à celle des établissements de 50 à moins de 500 salariés.

Entre 1995 et 2005, parmi les établissements concernés par les autorisations de CP, 75 % ont moins de 20 salariés, alors que les plus grands (500 salariés et plus) ne représentent que 0,8 % d'entre eux. Cela conduit à penser que les autorisations de CP sont utilisées par les établissements de très petite ou de petite taille.

4.3. Les contributions à la décroissance des autorisations de recours au chômage partiel (analyse croisée secteur-taille)

Pour identifier les différents types d'établissements qui contribuent le plus à l'évolution des autorisations de recours au CP, on calcule les contributions à la variation des autorisations du dispositif (en valeur absolue). On décompose la période 1997-2005 en deux sous-périodes égales : une période de croissance économique (1997-2001) et une période de ralentissement (2001-2005). On utilise un croisement entre trois tailles d'établissements (moins de 20 salariés, de 20 à 499 salariés et de 500 salariés et plus) et trois grands secteurs d'activité hors agriculture (industrie, construction et tertiaire).

Lorsqu'on analyse la baisse du nombre de jours autorisés, on ne prend pas en compte l'évolution du nombre d'établissements concernés. En effet, on ne sait pas si la baisse du nombre de jours autorisés provient de la réduction du nombre d'établissements ou si elle est réellement due à la réduction du nombre de journées autorisées à nombre inchangé d'établissements. Par conséquent, pour contrôler cet effet, nous calculons un indicateur qui est le rapport entre le nombre de jours autorisés et le nombre d'établissements. Nous supprimons

les grandes entreprises de la construction car il y en a seize en 1997 et une seule en 2001 et 2005⁹.

Tableau 7
Contributions à la variation du rapport entre le NJA et le nombre d'établissements
(hors grandes entreprises de la construction)

	Période	
	1997-2001	2001-2005
Industrie		
établissements de moins de 20 salariés	0,2%	0,7%
établissements de 20 à 499 salariés	0,0%	3,8%
établissements de 500 salariés et plus	126,4%	127,5%
Construction		
établissements de moins de 20 salariés	0,4%	0,0%
établissements de 20 à 499 salariés	6,2%	5,9%
Tertiaire		
établissements de moins de 20 salariés	-0,2%	-0,2%
établissements de 20 à 499 salariés	-0,6%	0,8%
établissements de 500 salariés et plus	-32,4%	-38,6%

Lecture : entre 1997 et 2001, les établissements de moins de 20 salariés du secteur industriel ont contribué à 0,2 % de la baisse de l'ensemble du nombre moyen de jours autorisés par établissements.

Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP (tous les secteurs et tailles confondus sauf l'agriculture et les établissements de plus de 500 salariés de la construction ; privé et public)

Le tableau 7 présente les contributions à la baisse (le nombre de jours autorisés par établissement diminue de 29 % entre 1997 et 2001) et à la hausse (le nombre de jours autorisés de CP par établissement augmente de 27 % entre 2001 et 2005) du rapport. Le ratio est contracyclique : il diminue en phase de croissance et augmente en phase de récession. Outre le ratio lui-même, l'intérêt de ce tableau concerne les taux de croissance pratiquement égaux en valeur absolue (29 % et 27 %). Cela permet de calculer des contributions « structurelles ». Quelle que soit la période, les contributions sont pratiquement identiques. Les gros contributeurs, sans surprise, sont les grandes entreprises de l'industrie et les grandes entreprises du secteur tertiaire.

4.4. Les caractéristiques des établissements avec des autorisations récurrentes de chômage partiel

Les établissements ayant des autorisations récurrentes de CP ont-ils des caractéristiques spécifiques par rapport aux autres ? Au total, entre 1995 et 2005, un peu plus de 93 000 établissements ont bénéficié des autorisations de CP. Pour répondre à cette question, nous allons considérer deux sous-échantillons d'établissements issus de ce panel : ceux ayant une seule autorisation de recours et ceux ayant au moins deux autorisation de CP. Rappelons qu'un établissement est considéré comme récurrent lorsqu'il a bénéficié au moins deux fois des autorisations de CP sur la période d'observation¹⁰.

⁹ Cette entreprise multiplie par 4 le recours au chômage entre 2001 et 2005 et modifie considérablement les contributions.

¹⁰ Selon la première définition de la récurrence d'un établissement.

Il apparaît que les établissements récurrents sont plus souvent issus de l'industrie que les non récurrents (cf. tableau 8), puisqu'ils proviennent plus des secteurs de la métallurgie, du textile et des équipements mécaniques.

Tableau 8
Part des établissements récurrents et non-récurrents par secteur et par taille dans la totalité d'établissements bénéficiant des autorisations de CP entre 1995 et 2005

Secteur	Sous-échantillon établissements récurrents (%)	Sous-échantillon établissements non – récurrents (%)	Echantillon total
Agriculture	2,9	3,7	3,5
Industrie	46,7	28,2	33,4
dont automobile	1	0,5	0,6
dont textile	5	1,7	2,6
dont métallurgie	7,6	3,9	4,9
Tertiaire	33,7	48,5	44,4
Construction	16,8	19,6	18,8
Taille			
moins de 20 salariés	68,2	82,9	78,8
de 20 à 49 salariés	16,2	10	11,8
de 50 à 499 salariés	14,5	6,8	8,9
au moins 500 salariés	1	0,3	0,5
Nombre d'établissements	26 091	66 977	93 068

Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP (tous les secteurs et tailles confondus ; privé et public)

Notons que si les établissements du secteur automobile ne sont que faiblement sur-représentés parmi les établissements récurrents, ils comptabilisent néanmoins à eux seuls 10 % du nombre total de jours autorisés sur la période d'analyse, alors même qu'ils ne représentent qu'un pour cent de la population d'établissements récurrents. L'agriculture et le secteur tertiaire sont quant à eux sur-représentés parmi les établissements non récurrents.

En outre, parmi les établissements récurrents, ceux de moins de 20 salariés sont sous-représentés (ils comptent pour 68 % alors qu'en moyenne sur l'échantillon total, cette catégorie représente plus de deux tiers), alors que toutes les autres catégories d'établissement de 20 salariés et plus sont sur-représentées. Cela pourrait signifier que les autorisations de recours au CP purement « conjoncturels » sont plutôt caractéristiques pour les établissements de petite taille (voir en annexe 11 une comparaison entre les distributions -par secteur et par taille- des établissements récurrents selon les trois définitions de la récurrence).

On veut également vérifier si les établissements récurrents jouent sur les causes du recours au CP. Le tableau 9 illustre ces résultats. On remarque qu'un établissement récurrent fait appel, au maximum, à quatre causes différentes pour bénéficier des autorisations de CP. Le pourcentage d'établissements invoquant trois ou quatre causes parmi les récurrents est extrêmement faible (moins de 1 %). Donc on ne peut pas en déduire qu'ils utilisent des causes différentes afin de cacher à la DDTEFP qu'ils font face à des difficultés permanentes. Une conclusion intéressante émerge : les récurrents invoquent dans la majorité des situations une cause unique (83 %). Par exemple, on remarque que plus de 26 % des établissements récurrents sont des établissements qui sont fortement concernés par les autorisations de CP (cinq autorisations de CP ou plus sur onze ans) et qui utilisent une seule cause. Il semble difficile dans ce cas, de parler d'un usage conjoncturel du dispositif.

Tableau 9

Répartition des établissements récurrents (entre 1995 et 2005) en fonction du nombre d'autorisations au CP et du nombre de causes invoquées

Nombre de causes différentes d'autorisation de CP utilisées	Nombre d'autorisations de CP par établissement										Total (%)
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	14314	4134	1716	731	353	196	89	34	13	13	21593
(% ligne)	(66.29)	(19.15)	(7.95)	(3.39)	(1.63)	(0.91)	(0.41)	(0.16)	(0.06)	(0.06)	(82.76)
(% colonne)	(85.76)	(79.70)	(76.68)	(72.30)	(73.39)	(74.52)	(70.08)	(66.67)	(61.90)	(61.90)	
2	2377	973	456	242	112	58	33	14	7	4	4276
(% ligne)	(55.59)	(22.75)	(10.66)	(5.66)	(2.62)	(1.36)	(0.77)	(0.33)	(0.16)	(0.09)	(16.39)
(% colonne)	(14.24)	(18.75)	(20.38)	(23.94)	(23.28)	(22.05)	(25.98)	(27.45)	(33.33)	(19.05)	
3	0	80	64	34	16	7	5	2	1	3	212
(% ligne)	(0.00)	(37.74)	(30.19)	(16.04)	(7.55)	(3.30)	(2.36)	(0.94)	(0.47)	(1.42)	0.81
(% colonne)	(0.00)	(1.54)	(2.86)	(3.36)	(3.33)	(2.66)	(3.94)	(3.92)	(4.76)	(14.29)	
4	0	0	2	4	0	2	0	1	0	1	10
(% ligne)	(0.00)	(0.00)	(20.00)	(40.00)	(0.00)	(20.00)	(0.00)	(10.00)	(0.00)	(10.00)	0.04
(% colonne)	(0.00)	(0.00)	(0.09)	(0.40)	(0.00)	(0.76)	(0.00)	(1.96)	(0.00)	(4.76)	
Total	16691	5187	2238	1011	481	263	127	51	21	21	26091
(%)	(63.97)	(19.88)	(8.58)	(3.87)	(1.84)	(1.01)	(0.49)	(0.20)	(0.08)	(0.08)	100.00

Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements récurrents de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP entre 1995 et 2005 (tous les secteurs et tailles confondus ; privé et public).

CONCLUSION

Dans cet article exploratoire, plusieurs faits stylisés concernant les autorisations de recours au CP ont été dégagés : la baisse structurelle des autorisations et le maintien d'une saisonnalité prononcée quel que soit le cycle économique, la contra-cyclicité de la durée et de la récurrence des autorisations du dispositif. Ces faits stylisés permettent de mieux cerner la nature de l'instrument.

Tout d'abord, le CP apparaît bien comme un outil de flexibilité du temps de travail, en raison de l'allure de la saisonnalité (avec des pics en fin d'année et des creux pendant le mois d'août). Ensuite, les autorisations de CP résultent dans la majorité des cas à des difficultés conjoncturelles, comme le préconise la loi. Seuls 28 % des établissements ont été concernés plus d'une fois par les autorisations de recours au CP entre 1995 et 2005. Ce résultat tend à souligner l'importance de maintenir ce dispositif pour amortir les chocs conjoncturels.

Nous avons également cherché à identifier, les chocs structurels qui pourraient expliquer la diminution permanente des autorisations de recours au CP. Il se peut que le passage aux 35 heures, autre outil de flexibilité numérique interne se soit substitué au CP après 2000, ce qui expliquerait la baisse structurelle des autorisations. Cependant, la réforme réglementaire du recours au CP qui accompagne l'ARTT peut elle aussi expliquer ce phénomène.

De plus, les établissements bénéficiant des autorisations de CP sont essentiellement issus de l'industrie (en particulier l'automobile, le textile et la métallurgie), et de petite taille (moins de 20 salariés). Même s'ils sont moins nombreux à être touchés par les autorisations de CP, les grands établissements (de 500 salariés et plus) sont ceux qui contribuent le plus à l'évolution des autorisations. Les établissements ayant des autorisations récurrentes de CP, sont quant à eux plus fréquemment rencontrés dans l'industrie.

En croisant les principaux critères d'analyse (les secteurs d'activité, les classes de taille, la récurrence des autorisations de CP, la durée des autorisations par établissement et par salarié) nous pouvons synthétiser les résultats en esquissant cinq typologies d'établissements¹¹. La première catégorie regroupe les plus importants demandeurs d'autorisations de CP (sur onze ans ils ont bénéficié en moyenne de plus de mille jours de CP autorisés). On retrouve ici les gros établissements (plus de 500 salariés) du secteur automobile. La deuxième catégorie regroupe les récurrents qui sont représentés par les établissements de moyenne taille (entre 50 et 500 salariés) du secteur textile. La troisième catégorie est donnée par les non-récurrents. Ils sont globalement des établissements du tertiaire qui utilisent exceptionnellement les autorisations de CP et de plus avec une très faible intensité (en moyenne moins de trente jours de CP autorisés). La quatrième catégorie est représentée par le reste des secteurs industriels. Ces établissements de 20 à 50 salariés ont une utilisation moyennement intense (entre cent et mille jours autorisés de CP). Pour eux, la durée moyenne d'affectation par les autorisations de CP par salarié est inférieure à dix jours. La dernière catégorie est celle des petits établissements (de moins de 20 salariés) du secteur agricole et de la construction. Ces établissements sont concernés par des autorisations de trente à cent jours et de plus leurs salariés connaissent des durées moyennes d'affectation importantes (d'au moins vingt jours).

¹¹ Ces types d'établissements sont confirmés par le biais d'une analyse factorielle des correspondances.

Les faits stylisés mis en avant dans ce travail amènent à envisager deux grandes directions de recherche à approfondir économétriquement : la substituabilité du CP avec d'autres outils de flexibilité et la nature conjoncturelle et/ou structurelle des autorisations.

BIBLIOGRAPHIE

- ABOWD J.M., ALLAIN L., 1997, « The Washington State Short-Time Compensation Program and its Implication for European Work Share Programs », *Working paper*.
- ASKENAZY P., BLOCH-LONDON C., ROGER M., 2004, « La réduction du temps de travail 1997-2003 : dynamique de construction des lois « Aubry » et premières évaluations », *Economie et Statistique*, n° 376-377, p. 153- 171.
- ASKENAZY P., 2003, « La dynamique de l'organisation du travail lors de la réduction du temps de travail », *Economie et Prévision*, 158, p. 27-46.
- ATKINSON J., MEAGER N., 1986, *Changing working patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs*, NEDO, London.
- BERAUD M., 1994, « Le chômage partiel, un dispositif de protection de l'emploi, comparaison dans quatre pays européens », *Travail et emploi*, n° 61, p. 4-22.
- BERAUD M., LEFEVRE G., SIDHOUM N., 1994, *Le recours des entreprises au chômage partiel*, La Documentation française, 187 p.
- BILLOT A., BOURBONNAIS R., PORLIER P., 1996, « Stratégie de gestion de la main d'œuvre et configuration productive : une typologie » - *Les marchés internes du travail : de la microéconomie à la macroéconomie*, Economica, Paris, p. 147-175.
- BOYER R., 1986, *La flexibilité du travail en Europe*, Edition la Découverte, Paris.
- BRUHNE B., 1989, « La flexibilité du travail : Réflexions sur les modèles européens », *Droit social*, n° 3, p. 251-255.
- n° 106, p. 7-24.
- BUNEL M., 2006, « L'utilisation des modes de flexibilité par les établissements français », *Travail et Emploi*, n° 106, p. 7-24.
- BUNEL M., 2004, « Arbitrage entre flexibilité interne et externe : une étude empirique », *Document d'étude de la Dares*, n° 86.
- CHOUVEL, 1995, « Durée du travail et conjoncture : Problématique et impact du chômage partiel », *Premières Synthèses*, Dares, n° 82, février.
- Dares, 2006, Analyse qualitative sur les moyens d'appréciation des difficultés économiques des entreprises par les DDTEFP, Rapport réalisé par le cabinet d'études qualitatives et quantitatives « Gestion et Motivation ».
- EVERAERE C., 1997, *Management de la flexibilité*, Economica, Paris, 203 p.
- GOUDSWAARD A., de NANTEUIL M., 2000, *Flexibility and Working Conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member State*, European Foundation for the Living and Working Conditions.
- HOUSEMAN S.N., ABRAHAM K., 1995, *Institutional Frameworks and Labour Market Performance: Comparative Views on the U.S. and German Economies*, F. Buttler et al., eds., London, Routledge.
- LALLEMENT M., LEFEVRE G., 1996, « Le recours des entreprises françaises et allemandes au CP », *Premières Synthèses*, Dares, n° 131, avril.
- LALLEMENT M., LEFEVRE G., 1995, « Le CP en France et en Allemagne », *Premières Synthèses*, Dares, n° 118.5, décembre.
- LE CORRE V., 1998, « Les heures supplémentaires, le CP et la modulation du temps de travail – Trois modes d'ajustement au volume d'activité des entreprises », *Premières Synthèses*, Dares, n° 30.2.

LEFRESNE F., TUCHSZIRER C., 2001, « Activités occasionnelles et dynamiques d'insertion des chômeurs : une comparaison de quatre pays européens (Belgique, Danemark, Pays-Bas, Royaume-Uni) », *Premières Synthèses*, Dares, n° 24.1, juin.

MOSLEY H., 1995, « Les dispositifs de chômage partiel en France, en Allemagne, en Italie et en Espagne : de l'intervention cyclique à l'intervention structurelle », *Observatoire de l'Emploi, Politiques*, n° 52, Hiver, MISEP, Bruxelles.

ROSEN S., 1985, « Implicit Contracts, a Survey », *Journal of Economic Literature*, 23 (3), p. 144-1175.

TARONDEAU J-C., 1999, *La flexibilité des entreprises*, Que sais-je, Paris, 127 p.

VALDELIEVRE H., 2005, « Forte baisse du recours au chômage partiel en 2004 », *Premières Synthèses*, Dares, n° 0.2, décembre.

WRIGHT R., 1991, « The labour market implications of unemployment insurance and short-term compensation », *Quarterly Review, Federal Reserve Bank of Minneapolis*, issue Sum, p. 1-19.

Annexe 1

Les dispositifs sur l'aménagement et la réduction du temps de travail

La loi Robien

La loi du 11 juin 1996 dite « Robien » prévoit des aides incitatives (sous la forme des allègements de cotisations sociales proportionnels aux salaires) pour les entreprises qui mettent en œuvre une réduction du temps de travail. Cette loi est construite autour de deux volets : un volet offensif et un autre défensif.

L'objectif du volet offensif est de réduire le temps du travail dans l'entreprise tout en créant des nouveaux emplois. Pour que la firme bénéficie des aides elle doit réduire d'au moins 10 % (ou d'au moins 15 %) son temps de travail et d'augmenter également de 10 % (respectivement d'au moins 15 %) sa masse salariale. Une autre condition d'éligibilité aux aides est le maintien, pour au moins deux ans, du nouveau niveau d'emploi. Les aides sont accordées pour sept ans. Pour une réduction du temps de travail de 10 % elles sont de 40 % pour la première année et pour la suite de 30 %¹². Les aides incitatives peuvent être majorées en fonction de l'ampleur de la RTT et de la création d'emplois.

Le volet défensif de la loi « Robien » prévoit des aides incitatives pour les firmes qui en réduisant leur temps de travail évitent les licenciements économiques. Dans ce cas la réduction du temps de travail doit être d'au moins 10 % et de plus l'employeur s'engage à garder son niveau d'emploi pendant une durée déterminée par convention.

La loi « Aubry 1 »

La loi du 13 juin 1998 dite « Aubry 1 » fixe la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les autres. Elle institue un système d'aides incitatives aux entreprises qui procèdent à une réduction collective du temps de travail afin de réduire de manière significative le chômage, avant le passage à la durée légale à 35 heures. Ce dispositif est proche de la loi « Robien ». On retrouve le volet offensif et le volet défensif.

Dans le volet offensif, l'entreprise doit s'engager à augmenter ses effectifs de 6 % en cas de réduction du temps de travail de 10 % (ou de 9 % pour une réduction du temps de travail de 15 %). L'aide est attribuée par convention entre l'entreprise et l'Etat pour une durée de 5 ans.

Le volet défensif est conforme à celui de la loi « Robien ». L'aide est attribuée par convention

entre l'entreprise et l'Etat pour une durée initiale de 3 ans. Elle peut être prolongée par avenant pour 2 ans.

Pour bénéficier des aides incitatives, un accord entre les partenaires sociaux doit être conclu au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou dans certains cas de la branche. Les aides incitatives prévues par cette loi dépendent de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail prévue par l'accord. Dans le cas de la loi « Aubry 1 », les allègements sont forfaitaires et dégressifs. L'aide est attribuée pour chacun des salariés auxquels s'applique la réduction du temps de travail, ainsi que pour les nouveaux embauchés. Cette aide se déduit du montant global des cotisations à la charge de l'employeur pour la période considérée. Le montant de l'aide peut être majoré si l'entreprise prend des engagements en termes d'emploi supérieurs au minimum obligatoire, en spécial s'il s'agit d'une petite entreprise ou si l'entreprise embauche le maximum possible prévu par la loi. Les aides sont également augmentées si les contrats proposés par la firme sont des CDI ou si l'entreprise est dite de « main d'œuvre »¹³. Le montant peut aussi être majoré si l'entreprise prend des engagements spécifiques en faveur d'emploi des jeunes, des personnes handicapées ou des chômeurs de longue durée.

La loi « Aubry 2 »

La loi de 19 janvier 2000 dite « Aubry 2 » confirme l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires et précise les modalités de mise en œuvre (heures supplémentaires, temps de travail des cadres, modulation, temps partiel, Smic). La loi « Aubry 2 » remplace l'aide incitative par une aide pérenne. Les seules conditions d'obtention de cette aide pérenne sont le passage aux 35 heures (ou son équivalent annuel de 1600 heures) et la négociation d'un accord majoritaire et/ou d'un referendum sur le passage à 35 heures et également au respect à la garantie mensuelle de salaire. Cette aide a pris la forme d'un allègement annuel unique de cotisations sociales et associe deux composantes : une aide pérenne aux 35 heures et la ristourne « Juppé » sur les bas salaires alors en vigueur. L'allègement est donc dégressif : pour les salaires proches du Smic, l'allègement maximum est de 21 500 francs par an et par salarié. A partir de 1,8 fois le Smic, une aide forfaitaire de 4 000 francs par an est octroyée

¹² Pour une diminution du temps de travail de 15 % ces aides sont plus importantes : de 50 % pour la première année et de 40 % pour le reste de 6 ans.

¹³ Une entreprise dite de « main d'œuvre » doit être composée de 70 % de salariés ayant un salaire inférieur à 1,5 fois le SMIC et dont l'effectif est composé à 60 % d'ouvriers.

L'allégement dit « Aubry 2 » est cumulable, pour un même salarié, avec l'aide incitative dite « Aubry 1 » et « Robien ». L'aide structurelle instaurée par la loi « Aubry 2 » n'impose aucune obligation en termes de volume d'emplois créés ou préservés. Cet allégement a été remplacé à compter du 2003 par la réduction dite « Fillon ».

La loi « Fillon »

La loi de 17 janvier 2003 dite « Fillon » est une loi « relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi » qui introduit des assouplissements à la législation sur les 35 heures. Cette loi, entre autres dispositions, simplifié le régime des heures supplémentaires, issu des lois « Aubry », avec le relèvement du plafond annuel d'heures supplémentaires, de 130 à 180, et une modulation de leur paiement selon la taille et le secteur d'activité des entreprises. Cette loi encourage les branches professionnelles à négocier,

plutôt qu'à recourir à des dispositions réglementaires et législatives. Elle a également supprimé, en faisant converger, les différents Smic nés de l'application des lois Aubry.

La loi de 31 mars 2005

La loi de 31 mars 2005 réforme « l'organisation du temps de travail dans l'entreprise », monétarise le compte épargne-temps (CET) et propose de placer jusqu'à 6 jours de congés annuels ou de repos compensateurs, obtenus au-delà de vingt-quatre jours ouvrables de congés. Cette loi propose également de repousser les limites du contingent annuel d'heures supplémentaires. Les entreprises de moins de 20 salariés ont temps jusqu'à 31 décembre 2008 d'appliquer un taux de bonification de 10 % aux heures supplémentaires, au lieu de 25 % dans le cadre général. La loi permet de recourir plus largement au CET et crée un régime d'heures choisies.

Annexe 2**Structure des autorisations de CP en fonction des causes invoquées (/ nombre de jours de CP autorisés)**

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<i>Conjoncture économique</i>	89,6%	92,4%	93,1%	91,7%	90,1%	69,7%	77,9%	89,4%	92,4%	90,2%	90,4%
<i>Difficultés d'approvisionnement</i>	2,6%	1,0%	1,2%	1,7%	2,1%	3,2%	3,4%	1,5%	1,0%	0,8%	1,2%
<i>Sinistre</i>	0,8%	0,8%	1,0%	1,7%	1,6%	6,1%	5,0%	3,5%	2,0%	4,8%	3,6%
<i>Intempéries exceptionnelles</i>	1,1%	0,3%	1,1%	0,6%	1,3%	7,3%	1,0%	0,6%	1,8%	0,8%	0,4%
<i>Modernisation, restructuration, transformation</i>	0,7%	0,5%	0,7%	1,5%	2,0%	4,2%	2,8%	0,9%	0,8%	1,4%	1,3%
<i>Autre circonstance exceptionnelle</i>	4,8%	5,1%	2,9%	2,9%	2,9%	9,4%	10,0%	4,1%	2,0%	2,1%	3,2%
<i>Erreur saisie</i>	0,4%										

Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP (tous les secteurs et tailles confondus ; privé et public).

Annexe 3**Structure des autorisations de CP en fonction de forme prise par le dispositif (/ nombre de jours de CP autorisés)**

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<i>Réduction horaire</i>	91,6%	91,5%	91,6%	91,3%	92,4%	87,1%	84,5%	87,4%	91,2%	91,7%	89,7%
<i>dont tout l'établissement</i>	16,4%	15,6%	13,3%	10,8%	15,3%	16,3%	15,7%	30,2%	27,2%	27,2%	30,9%
<i>dont une partie de l'établissement</i>	75,2%	75,9%	78,3%	80,5%	77,0%	70,8%	68,9%	57,2%	64,0%	64,5%	58,8%
<i>Arrêt temporaire</i>	8,4%	8,4%	8,3%	8,5%	7,5%	12,6%	15,3%	12,6%	8,8%	8,3%	10,3%
<i>dont tout l'établissement</i>	2,5%	2,0%	1,6%	2,2%	2,0%	5,4%	5,0%	5,2%	4,0%	4,3%	4,6%
<i>dont une partie de l'établissement</i>	5,8%	6,4%	6,8%	6,2%	5,5%	7,2%	10,3%	7,4%	4,8%	4,1%	5,6%
<i>Autre cas</i>	0,0%	0,1%	0,1%	0,3%	0,1%	0,3%	0,1%				

Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP (tous les secteurs et tailles confondus ; privé et public).

Annexe 4
Structure des autorisations de CP en fonction de recours antérieur au dispositif
 (/ nombre de jours de CP autorisés)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<i>Aucun recours depuis 3 ans</i>	25,1%	20,3%	17,3%	17,4%	19,2%	34,4%	34,2%	33,9%	31,3%	27,0%	25,7%
<i>Recours au chômage partiel au cours des 3 années précédentes</i>	69,2%	79,1%	82,7%	82,6%	80,8%	65,6%	65,8%	62,9%	66,3%	69,8%	72,7%
<i>Non renseigné</i>	5,3%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%	2,4%	3,2%	1,7%
<i>Erreur saisie</i>	0,4%										

Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP (tous les secteurs et tailles confondus ; privé et public).

Observation : On remarque que sur la période d'analyse, les établissements qui en pourcentage ont couvert le plus du nombre de jours de CP autorisés sont les établissements qui au cours de trois années précédentes ont déjà bénéficié au moins une fois des autorisations de CP (cette catégorie d'établissements correspond aux établissements récurrents selon la deuxième définition de la récurrence). Ainsi on observe que les gros bénéficiaires des autorisations en volume, sont finalement ceux qui sont passés auparavant par le dispositif. Cela interroge sur l'usage uniquement conjoncturel de l'instrument stipulé dans les textes de loi.

Annexe 5

Répartition sectorielle en 2004 (/ nombre de jours de CP autorisés)

	%
Agriculture, sylviculture et pêche	1
Industrie (total)	84
<i>Industries agricoles et alimentaires</i>	4
<i>Industrie des biens de consommation</i>	17
<i>dont: Habillement, cuir</i>	9
<i>Edition, imprimerie, reproduction</i>	2
<i>Industries des équipements du foyer</i>	6
<i>Industrie automobile</i>	4
<i>Industrie des biens d'équipement</i>	19
<i>dont: Construction navale, aéronautique et ferroviaire</i>	1
<i>Industries des équipements mécaniques</i>	13
<i>Industries des équipements électriques et électroniques</i>	4
<i>Industrie des biens intermédiaires</i>	40
<i>dont: Industries des produits minéraux</i>	3
<i>Industrie textile</i>	10
<i>Industrie du bois et du papier</i>	4
<i>Chimie, caoutchouc, plastiques</i>	5
<i>Métallurgie et transformation des métaux</i>	13
<i>Industrie des composants électriques et électroniques</i>	4
Construction	3
Tertiaire (total)	11
<i>Commerce</i>	4
<i>Transports</i>	1
<i>Services rendus aux entreprises</i>	4
<i>Services rendus aux particuliers</i>	2
<i>Education, Santé, Action sociale</i>	1

Note : seule la nomenclature de l'industrie est détaillée au niveau de la NAF 36.

Répartition en fonction de la taille en 2004 (/ nombre de jours de CP autorisés)

	%
Établissements de [1, 20) salariés	21
Établissements de [20, 50) salariés	21
Établissements de [50, 500) salariés	44
Établissements de 500 salariés et plus	14
Erreur saisie	1

Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP (tous les secteurs et tailles confondus ; privé et public).

Annexe 6

Structure des effectifs salariés concernés par les autorisations de CP selon des formes d'ARTT

(/ nombre salariés touchés par les autorisations de CP)

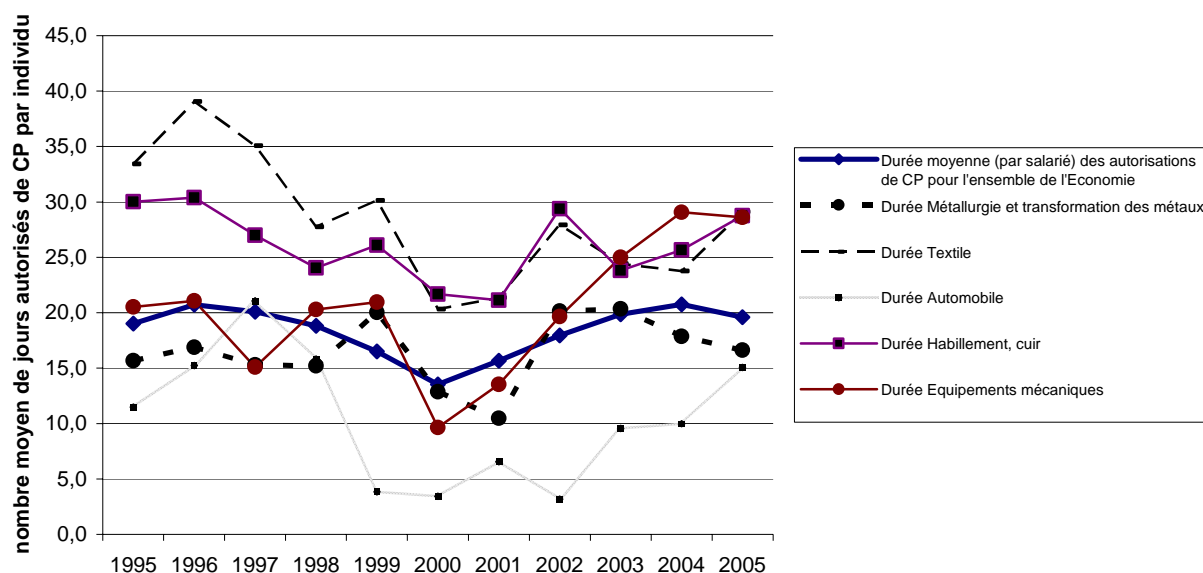
	2002	2003	2004	2005
<i>Cadre général</i>	82,5%	79,5%	79,1%	81,6%
<i>Modulation</i>	14,1%	18,0%	17,6%	16,7%
<i>Jours RTT</i>	2,7%	2,1%	2,7%	1,3%
<i>Forfait H./hebdo</i>	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%
<i>Forfait H./mensuel</i>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Forfait heures/an</i>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Forfait jours/an</i>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Equivalence</i>	0,3%	0,2%	0,2%	0,1%
<i>Autres</i>	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%

Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP (tous les secteurs et tailles confondus ; privé et public).

Annexe 7

La durée moyenne des autorisations du recours au CP par salarié, en fonction des principaux secteurs utilisateurs

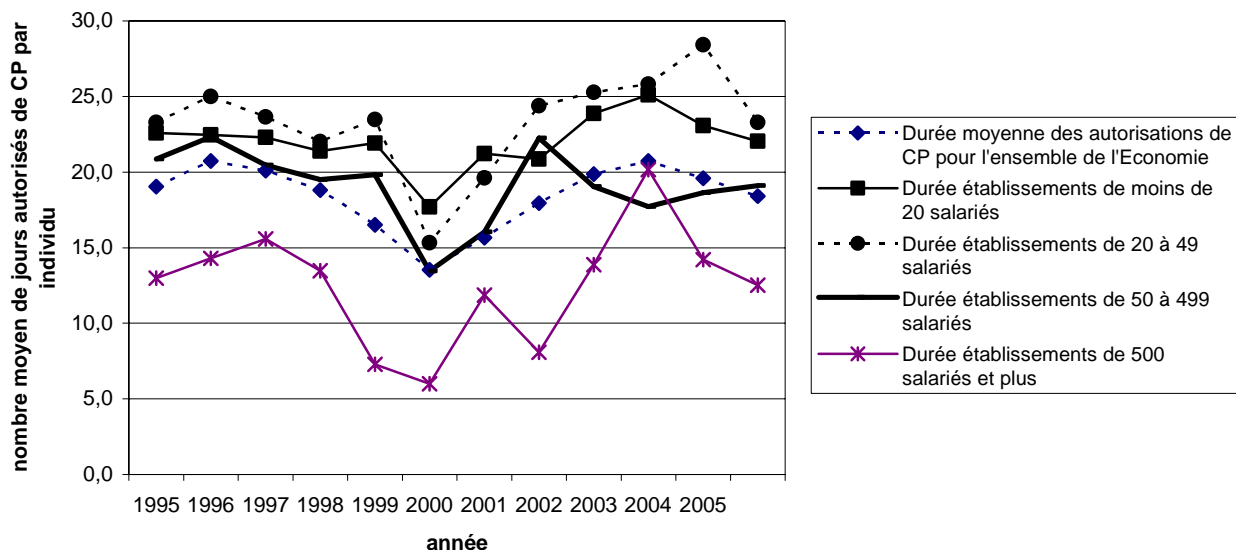


Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP (toutes les tailles confondues ; privé et public).

Annexe 8

L'évolution des durées moyennes des autorisations de CP en fonction de la taille de l'établissement



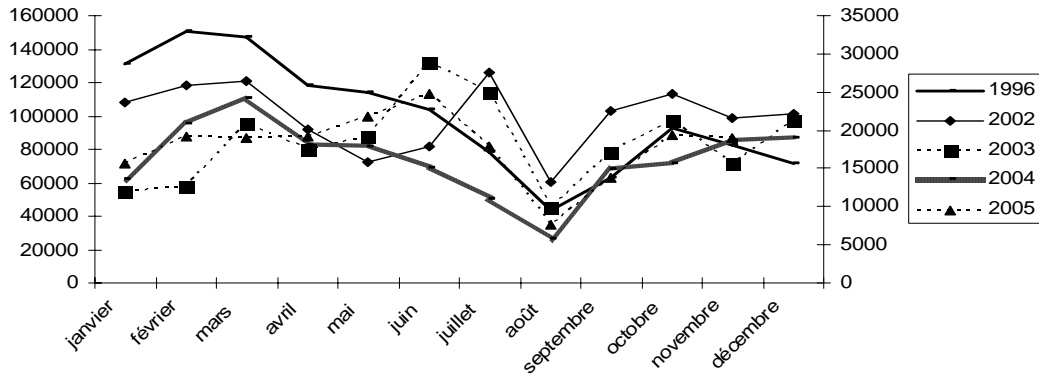
Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP (tous les secteurs et tailles confondus ; privé et public).

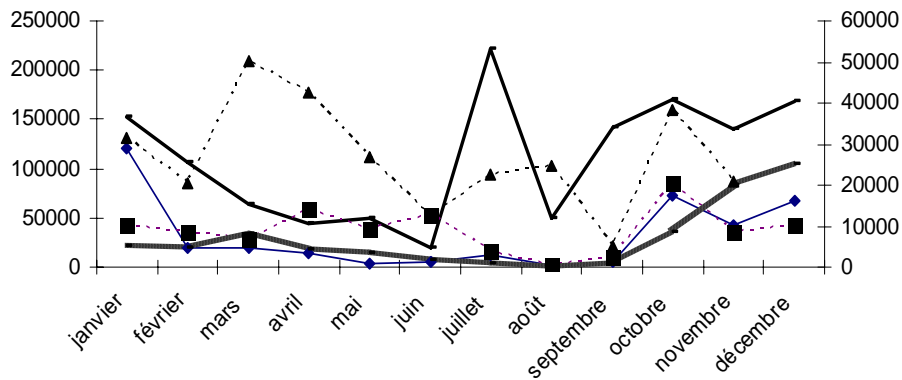
Annexe 9

La saisonnalité des autorisations du recours au CP entre 2002 et 2005 et l'année 1996 (NJA), par rapport à trois secteurs d'activité

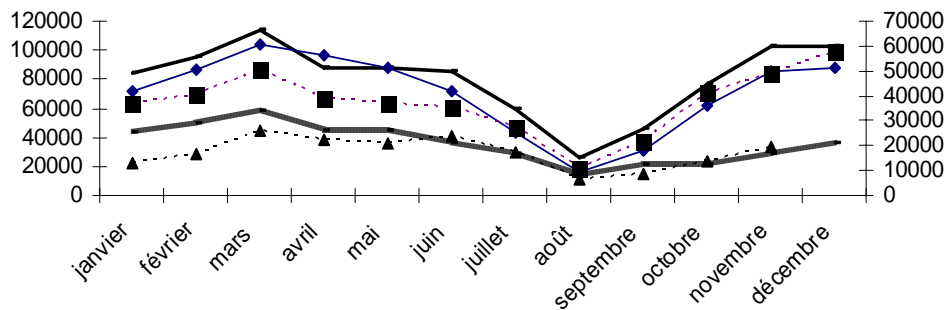
Textile



Automobile



Métallurgie et transformation des métaux



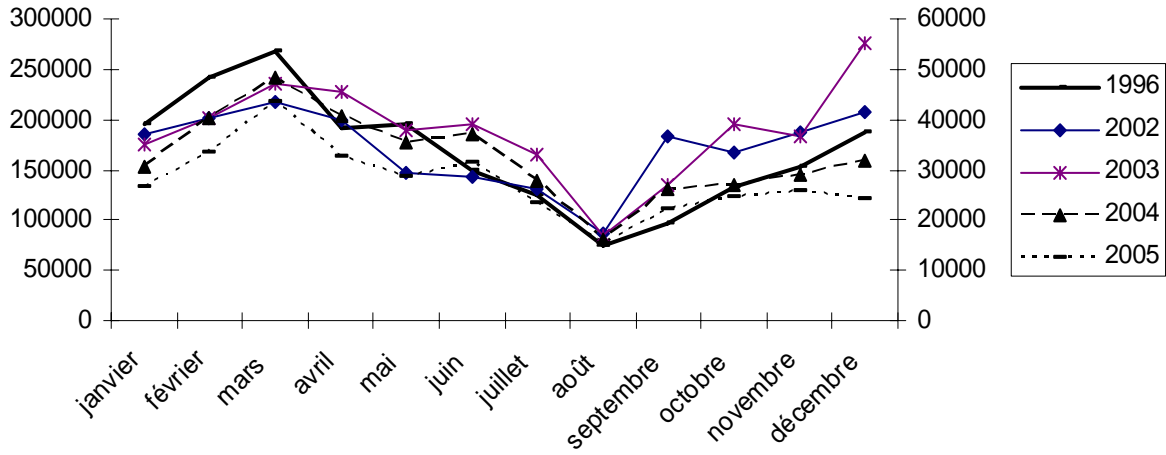
Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP (textile, automobile et métallurgie et transformation des métaux et toutes les tailles confondues ; privé et public).

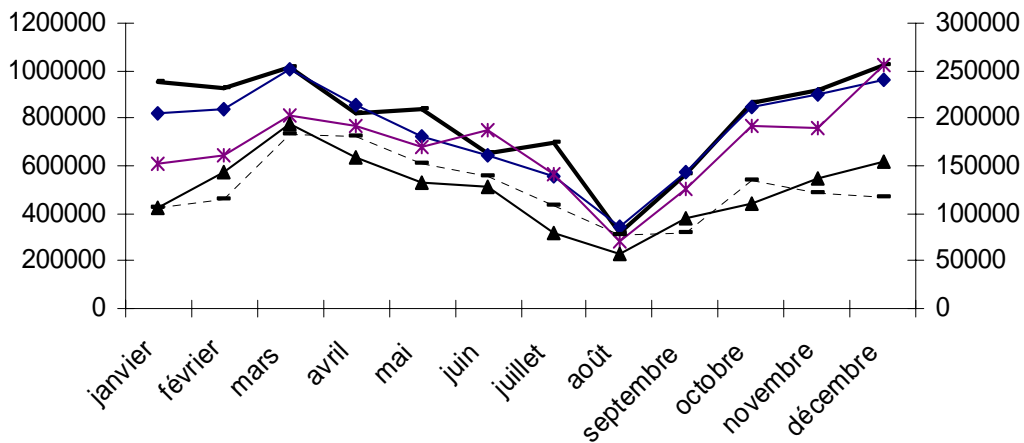
Annexe 10

La saisonnalité des autorisations de recours au CP pour la période 2002-2005 et 1996 (NJA)

Les établissements de moins de 20 salariés



Les établissements de plus de 20 salariés



Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP (tous les secteurs et tailles confondus ; privé et public).

Annexe 11

Établissements récurrents selon les trois définitions de la récurrence, par secteur et par taille entre 1995 et 2005

<i>Secteur</i>	<i>Établissements récurrents</i>	<i>Établissements récurrents</i>	<i>Établissements récurrents</i>
	Définition 1 (%)	Définition 2 (%)	Définition 3 (%)
<i>Agriculture</i>	2,9	3,6	1,8
<i>Industrie</i>	46,7	51,6	57,5
<i>dont automobile</i>	1	1,0	1,3
<i>dont textile</i>	5	6,0	8,1
<i>dont métallurgie</i>	7,6	9,1	9,3
<i>Tertiaire</i>	33,7	30,8	24,8
<i>Construction</i>	16,8	14,0	15,9
<i>Taille</i>			
<i>moins de 20 salariés</i>	68,2	65,7	59,7
<i>de 20 à 49 salariés</i>	16,2	17,2	19,6
<i>de 50 à 499 salariés</i>	14,5	15,9	19,2
<i>au moins 500 salariés</i>	1	1,2	1,5
Nombre d'établissements	26 091	14904	5354

Source : DDTEFP et Dares.

Champ : Établissements récurrents de la France métropolitaine ayant des autorisations de CP entre 1995 et 2005 (tous les secteurs et tailles confondus ; privé et public).

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site <http://www.cee-recherche.fr>

- N° 67** *Subjective Evaluation of Performance through Individual Interview: Theory and Empirical Evidence from France*
MARC-ARTHUR DIAYE, NATHALIE GREENAN, MICHAL W. URDANIVIA
septembre 2006
- N° 66** *Monitoring Employment Quality in Europe: European Employment Strategy Indicators and Beyond*
LUCIE DAVOINE, CHRISTINE ERHEL
juillet 2006
- N° 65** *L'émergence des politiques de l'emploi (1945-1973)*
JACQUES FREYSSINET
juillet 2006
- N° 64** *Les modes de coordination des acteurs locaux autour des dispositifs du Pare et du Pap. Une synthèse de l'enquête*
ALBANE EXERTIER, AGNES GRAMAIN, ANNE LEGAL
juillet 2006
- N° 63** *Handicap et accès à l'emploi : efficacité et limites de la discrimination positive*
CHRISTINE LE CLAINCHE, GEERT DEMUIJNCK
juillet 2006
- N° 62** *Le travail vu du chômage. Une comparaison hommes/femmes*
YOLANDE BENARROSH
mai 2006
- N° 61** *L'épreuve de la recherche d'emploi vue par les chômeurs âgés*
DELPHINE REMILLON
mai 2006
- N° 60** *Les déterminants des âges de départ à la retraite en France et en Suède*
ROMINA BOARINI, CHRISTINE LE CLAINCHE, PETER MARTINSSON
avril 2006
- N° 59** *Are Quantity and Quality of Jobs Correlated? Using, Interpreting and Discussing the Laeken Indicators*
LUCIE DAVOINE
avril 2006
- N° 58** *Black Market, Labor Demand, Tax Evasion*
MARC-ARTHUR DIAYE, GLEB KOSHEVOY
mars 2006
- N° 57** *From Internal to Transitional Labour Markets? Firms Restructuring and Early Retirement in France*
LUC BEHAGHEL, JEROME GAUTIE
février 2006