

La réduction du temps de travail : une solution pour l'emploi ?

Pierre Cahuc (*) et Pierre Granier (**)

Depuis presque deux siècles, la diminution de la durée du travail a accompagné la croissance économique. Cependant, depuis plus d'une décennie, ce mouvement de baisse de la durée du travail s'est ralenti alors que le chômage n'a cessé de progresser. Cette concomitance d'une durée du travail rigide à la baisse et d'un accroissement du chômage peut apparaître inacceptable dans une société où le travail rémunéré demeure un vecteur essentiel d'intégration sociale. Ainsi, entre le développement d'un État providence redistribuant le revenu mais incapable de contenir la progression du chômage, et un État qui se retire, laissant se développer la pauvreté et les inégalités, la réduction de la durée du travail apparaît à beaucoup comme une troisième voie permettant de lutter à la fois contre l'exclusion et le chômage.

Longtemps motivées par l'amélioration des conditions de vie, les revendications en faveur d'une diminution des horaires de travail ont aujourd'hui pour justification majeure la création d'emplois. Pourtant, l'échec des Ordonnances de 1982 et l'absence de succès, jusqu'à la loi "Robien", des diverses incitations financières à la réduction de la durée du travail suscitent des interrogations sur l'efficacité des interven-

tions visant à initier un mouvement de réduction des horaires favorable à l'emploi.

Cependant, un raisonnement économique, *a priori* imparable, plaide en faveur du partage du travail : au lieu de verser des allocations aux chômeurs en opérant un prélèvement sur le revenu de ceux qui travaillent, il serait préférable de partager le volume de travail disponible en réduisant la durée individuelle du travail. Une simple "règle de trois" permet ainsi de calculer la baisse du temps de travail nécessaire pour résoudre le problème du chômage. Malheureusement, les mécanismes en cause ne sont, bien entendu, pas aussi simples, le volume de travail demandé par les entreprises n'étant pas indépendant de la durée du travail. En modifiant le coût des facteurs et leurs productivités, la réduction de la durée du travail agit aussi sur le volume total d'heures de travail demandé par les entreprises. Il est donc indispensable de prendre en considération les interactions entre ces différentes variables pour évaluer l'impact d'une baisse des horaires sur l'emploi.

Les nombreuses simulations réalisées à l'aide de modèles macro-économétriques constituent des repères importants, dont il ne faut négliger ni les apports ni les limites. L'utilisation des modèles macro-économétriques permet d'identifier les conditions dans lesquelles la diminution des horaires est favorable à l'emploi. Il reste que ces modèles ont été principalement élaborés pour évaluer l'impact des politiques macro-économiques et sont mal armés pour décrire les enchaînements induits par la modification de la durée du travail. Les scénarii de réduction du temps de travail exigent par conséquent d'élaborer des hypothèses

Cet article présente l'ouvrage coordonné par Pierre CAHUC et Pierre GRANIER, *La réduction du temps de travail : une solution pour l'emploi ?*, Editions Economica, Paris, 1997, qui contient des contributions réalisées par les chercheurs du MAD dans le cadre d'un contrat entre la DARES et le MAD.

(*) MAD, Université de Paris 1, Panthéon-Sorbonne, 106, Boulevard de l'hôpital, 75013, Paris.

(**) GREQAM, Université d'Aix Marseille 2.

"hors modèles" pour évaluer l'impact d'une réduction de la durée du travail. De telles hypothèses concernent des variables essentielles comme le degré de compensation salariale, les gains de productivité horaire du travail, l'aménagement du temps de travail ou encore la participation au marché du travail.

Pour mieux évaluer l'impact d'une réduction des horaires, il est donc essentiel de cerner les interdépendances entre la durée du travail et ces différentes variables. Cela requiert que soient abandonnées les approches exclusivement macro-économiques au profit d'une analyse d'abord micro-économique, permettant de prendre en considération les réactions des acteurs à la modification des contraintes légales et des incitations financières concernant le temps de travail.

Cette analyse des comportements micro-économiques apparaît indispensable à plusieurs niveaux.

– Elle est en premier lieu nécessaire pour que soient explicités les effets de long terme d'une réduction des horaires de travail, insuffisamment expliqués par les modèles macro-économétriques. En effet, ces modèles décrivent la formation des salaires par une courbe de "Phillips augmentée" et convergent par construction dans le long terme vers un taux de chômage naturel, dont les relations avec la durée du travail ne sont pas clairement identifiées (A. BISSARD et F. POSTEL-VINAY, 1997). Une perspective axée sur les comportements micro-économiques, qui décrit explicitement le mode de formation des salaires, permet d'identifier clairement les déterminants du taux de chômage d'équilibre et apporte ainsi un éclairage sur les conséquences à long terme d'une réduction de la durée du travail.

– L'analyse des comportements individuels autorise aussi une distinction claire des conséquences de différentes formes d'intervention. Il existe, en dehors d'une diminution massive de la durée maximale du travail qui n'est guère envisagée aujourd'hui, plusieurs voies pour chercher à initier une diminution des horaires. La réduction de la durée légale en est une et les incitations financières en sont une autre. Ces dernières peuvent favoriser le travail à temps partiel ou la réduction des horaires collectifs. Des modifications des règles régissant le déroulement des négociations collectives peuvent également contribuer à débloquer les négociations sur le sujet. Une question qui se pose largement aujourd'hui est de savoir quelles sont les voies les plus appropriées. Sur ce point aussi l'analyse des comportements micro-économiques est, au moins potentiellement, riche d'enseignements.

– Prendre en compte le comportement des acteurs permet enfin d'aborder des questions généralement négligées qui sont pourtant tout aussi fondamentales que les effets sur la création d'emploi. Quelles sont les conséquences d'une réduction du temps de travail sur le bien-être ? Quel est son impact sur les inégali-

tés entre les hommes et les femmes ou entre les actifs de différents niveaux de qualification ?

Cet article se propose de dégager les enseignements des analyses des conséquences de la réduction de la durée du travail fondées sur les comportements micro-économiques. Nous explorons tout d'abord les liens entre la durée du travail, la compensation salariale et le chômage. Nous prenons ensuite en considération l'hétérogénéité de la main-d'œuvre et discutons des effets de la réduction de la durée du travail sur le bien-être et les inégalités. Enfin, nous abordons la question des politiques alternatives visant à promouvoir une diminution des horaires de travail.

Durée du travail, salaire et emploi

Si les simulations macro-économiques et les travaux théoriques convergent sur un point, c'est sur les éléments qui conditionnent l'efficacité en matière d'emploi d'une réduction de la durée du travail. Il importe en effet que cette réduction permette de dégager des gains de productivité horaire du travail, que l'accroissement des salaires horaires soit limité, et qu'enfin un aménagement du temps de travail soit compatible avec le maintien, voire la progression, de la durée d'utilisation des équipements (voir les rapports "BRUNHES" et "CHARPIN" du C.G.P. (1993) pour une synthèse des simulations macro-économiques et la contribution d'A. d'AUTUME et P. CAHUC (1997) pour une synthèse des travaux théoriques). Assez naturellement c'est principalement sur le niveau de compensation salariale que se focalise la discussion. Or, si le débat actuel autour des 35 heures payées 35 ou 39 peut laisser supposer que ce sont les pouvoirs publics qui dicteront l'évolution des rémunérations, c'est en réalité dans la négociation collective que se déterminera la compensation salariale. A ce titre, les modèles de négociation salariale développés dans les années 1980 et 1990 peuvent s'avérer précieux pour identifier les déterminants de la compensation salariale. Les attentes des salariés en matière de rémunération et de temps libre apparaissent comme déterminantes. Les enquêtes réalisées régulièrement auprès des ménages, qui apportent une information sur les attentes des salariés, sont ainsi susceptibles de fournir un éclairage particulièrement intéressant. Il ressort de ces enquêtes que les salariés préfèrent en majorité une progression de leur revenu à un accroissement de leur temps libre. Dans ces conditions, il est à craindre que la baisse des horaires se heurte aux exigences des salariés en matière de compensation salariale. Pourtant, il existe sans doute des possibilités de favoriser des arbitrages en faveur de l'emploi, et sur ce point aussi, les modèles de négociation salariale apportent des enseignements.

Les déterminants de la compensation salariale

En Europe, la négociation collective constitue un élément structurant de la relation salariale. Les salaires, la durée du travail et, dans une moindre mesure, l'emploi sont les principaux objets de ces négociations. L'analyse des négociations collectives doit donc permettre de mieux comprendre les arbitrages entre salaire, durée du travail et emploi auxquels aboutissent les partenaires sociaux (1).

Ces arbitrages, qui résultent de la confrontation d'intérêts antagoniques, dépendent avant toutes choses des objectifs poursuivis par les agents présents aux négociations. Or, l'organisation actuelle de la négociation collective en France, qui se déroule essentiellement au niveau de la branche d'activité ou de l'entreprise, conduit à privilégier la confrontation des intérêts des firmes et de syndicats représentant les salariés. Si l'objectif des entreprises n'est pas difficile à appréhender, celui des organisations syndicales est plus délicat à saisir. Celui-ci dépend en effet des préférences des travailleurs, notamment en termes de revenu et de temps libre, mais aussi du poids qu'accordent les syndicats à l'emploi, poids qui peut varier sensiblement selon que leurs adhérents sont plus ou moins exposés et sensibles au risque du chômage.

Sous certaines hypothèses simplificatrices mais non dénuées de fondement empirique (d'AUTUME et CAHUC, 1997, CAHUC et GRANIER, 1997) les modèles théoriques formalisant les négociations salariales conduisent à un résultat très simple : le salaire est fixé de manière à ce que le niveau de bien-être d'un salarié soit supérieur et proportionnel à celui d'un chômeur doté de capacités identiques. Le rapport de bien-être entre un salarié et un chômeur dépend du poids qu'accorde le syndicat à l'objectif d'emploi, mais il est indépendant de la durée du travail. Ce résultat permet de dégager plusieurs enseignements concernant les déterminants de la compensation salariale et les conséquences d'une diminution des horaires.

Pour un niveau donné du salaire horaire, les préférences individuelles en matière de revenu et de temps libre déterminent une durée "désirée" du travail. Toute diminution de la durée du travail se traduira donc par une hausse du salaire horaire négocié, si la durée du travail est inférieure à celle désirée par les salariés et par une baisse dans le cas inverse. Comme toutes les enquêtes montrent, qu'à salaire horaire donné, les salariés préfèrent majoritairement travailler plus, on peut en déduire que la durée actuelle du travail est certainement inférieure à celle

désirée en majorité par les salariés, et qu'en conséquence, la négociation des salaires aboutira à une compensation partielle en cas de réduction de la durée du travail. Par ailleurs, et c'est cela qui est essentiel, le niveau de compensation salariale sera d'autant plus important que la durée du travail est faible comparativement à la durée désirée. On conçoit alors aisément qu'il existe une durée du travail "critique" en deçà de laquelle toute baisse des horaires se heurte aux exigences des salariés en matière de compensation salariale et réduit l'emploi désiré par les entreprises. Il est naturellement extrêmement difficile d'évaluer si la durée actuelle du travail est inférieure ou supérieure à cette valeur "critique". En effet, interviennent sur ce point non seulement les préférences individuelles, qui conditionnent la compensation salariale, mais aussi les gains de productivité horaire pouvant être mobilisés à l'occasion d'une réduction du temps de travail et sur lesquels on ne dispose que de peu d'informations empiriques.

L'analyse des processus de négociation montre que le coefficient de compensation salariale dépend de la valeur courante de la durée du travail relativement à celle désirée par les travailleurs. Elle suggère en particulier qu'il existe des valeurs seuils de la durée du travail qui conditionnent l'effet d'une baisse de horaires sur les profits et sur l'emploi. Les préférences des travailleurs qui apparaissent ainsi largement déterminantes sont toutefois, en règle générale, modélisées de manière très fruste dans les travaux théoriques. En particulier, seul le volume de temps libre disponible est valorisé par les salariés mais pas la répartition de ce temps libre sur la journée la semaine ou l'année. Or, comme le montrent les enquêtes réalisées auprès des ménages, les salariés valorisent sans doute autant la répartition du temps libre que son volume. Le niveau de compensation salariale est donc susceptible de dépendre aussi bien de la forme prise par la réduction des horaires (semaine de 4 jours ou semaine de 32 heures sur 5 jours) que des aménagements de la durée du travail qui peuvent accompagner la réduction du temps de travail dans le but de contenir la diminution mécanique de la durée d'utilisation des équipements. Ce dernier point apparaît particulièrement important. Gilbert CETTE et Dominique TADDÉI ont largement souligné en diverses occasions (par exemple, CETTE et TADDÉI, 1994) l'importance d'une réorganisation du travail dans l'échec ou le succès d'une mesure de réduction des horaires. Les travaux réalisés jusqu'à une date récente dans ce domaine ne sont malheureusement pas totalement satisfaisants car ils ne tiennent pas compte de manière endogène des effets de l'aménagement des horaires sur la compensation salariale. Martial DUPAIGNE (1997) propose une approche novatrice reposant sur une structure originale des préférences : plus précisément, la valorisation du temps libre n'est pas la même selon le moment de la journée. Il est alors possible de déterminer de manière endogène le niveau de compensation salariale nécessaire pour augmenter le nombre d'équipes en prenant en compte le fait qu'un recours

(1) Les modèles de négociation ont été largement utilisés pour étudier les liens entre l'emploi et la durée du travail. C'est le cas, entre autres, des contributions de d'AUTUME et CAHUC (1997), de BOOTH et SCHIANTARELLI (1987, 1988), de CAHUC et GRANIER (1994, 1997), de CALMFORS (1985), de CORNÉO (1994), de HOEL (1988).

accru au travail en équipes successives nécessite de travailler sur des plages horaires plus pénibles comme la nuit ou le week-end.

Les travaux qui explicitent le jeu des acteurs montrent, au total, que les préférences des ménages dans leurs différents aspects sont un élément essentiel du débat relatif aux politiques de réduction du temps de travail. Il est donc particulièrement important d'avoir une idée plus précise des préférences des salariés et les enquêtes peuvent apporter un éclairage intéressant sur cet aspect.

Les arbitrages des salariés selon les enquêtes

De façon générale, la valorisation du temps libre entre en conflit avec la question du revenu. Quatre enseignements principaux peuvent être fournis sur ce point par les enquêtes réalisées auprès des ménages.

L'enseignement le plus fréquent que l'on peut tirer des résultats d'enquêtes (2) est celui d'un choix majoritaire en faveur d'une augmentation du pouvoir d'achat. Ainsi, en 1995, seul un quart des salariés interrogés se déclarent être prêts à accepter une réduction de salaire contre une diminution généralisée de la durée du travail. Bien évidemment, ce pourcentage varie selon le niveau de salaire des personnes interrogées : il est plus élevé en haut de l'échelle des salaires. Une observation similaire peut-être faite si l'on tient compte non plus du salaire de la personne enquêtée mais du revenu du ménage auquel elle appartient. Plus la contrainte budgétaire est forte, moins le salarié se déclare prêt à accepter une perte de pouvoir d'achat.

Les enquêtes montrent également que les arbitrages des salariés peuvent être influencés par d'éventuelles contreparties en termes d'emploi. Les salariés adhèrent plus volontiers à l'idée d'une réduction imparfaitement compensée de la durée du travail, s'il s'agit de sauvegarder des emplois dans leur entreprise, et s'ils perçoivent leur emploi directement menacé. Cette attitude peut expliquer à la fois l'absence de réduction spontanée de la durée du travail et le fait que, jusqu'à la loi Robien, les rares accords signés prévoyant une diminution des horaires l'aient principalement été dans des entreprises en difficulté, dans le but de sauvegarder des emplois. Autant les salariés peuvent se résigner à "payer" pour une réduction du temps de travail qui s'accompagne d'une garantie du maintien de l'emploi dans leur établissement, autant ils semblent peu disposés à d'importantes concessions en matière de compensations salariales si les contreparties en termes d'emploi ne sont pas garanties contractuellement.

(2) Les résultats de diverses enquêtes sont présentées en détail dans le premier chapitre de l'ouvrage coordonné par P. CAHUC et P. GRANIER (1997) rédigé par G. CETTE et A. GUBIAN.

Les enquêtes renseignent ensuite sur les préférences des salariés quant aux formes de réduction de la durée du travail. Dans leur ensemble, les salariés préfèrent la semaine de quatre jours. Il est toutefois intéressant d'observer que la semaine de quatre jours n'est pas synonyme pour les salariés d'une réduction de vingt pour cent de la durée du travail. Plus de la moitié des salariés favorables à la semaine de quatre jours sont ainsi défavorables aux 32 heures par semaine. Cela indique que les salariés sont tout autant intéressés par la forme que prendra l'accroissement de leur temps libre que par l'ampleur de cet accroissement.

Concernant enfin les aménagements des horaires de travail, les salariés sont majoritairement convaincus qu'une réduction du temps de travail entraînerait un aménagement des horaires, mais ils préfèrent, en majorité, une augmentation de salaire à une durée du travail réduite comme contrepartie aux modifications de l'organisation du travail. Ainsi, il ressort de l'enquête réalisée par l'INSEE en mars 1995 que 40 % des salariés sont disposés à accepter de travailler plus tôt le matin en échange d'un salaire plus élevé, mais seulement 15 % en échange d'une diminution d'horaire. Pour le travail de nuit, ces pourcentages tombent respectivement à 15 et 2 %.

Au total, les enquêtes réalisées auprès des ménages suggèrent une forte interdépendance des différentes dimensions de la réduction du temps de travail. Les aspects salariaux ne peuvent être envisagés indépendamment des aménagements d'horaire ainsi que de l'ampleur et des modalités de la réduction du temps de travail. Si les exigences des salariés en matière de compensation salariale seront, à l'évidence, d'autant moins fortes que les formes prises par la réduction des horaires correspondront à leurs attentes, il convient également de s'interroger sur les moyens de favoriser l'efficacité d'une réduction de la durée du travail en intervenant sur l'organisation des négociations collectives.

Faciliter l'arbitrage en faveur de l'emploi

L'impératif d'une compensation salariale modérée n'est plus guère contesté aujourd'hui. Nous l'avons vu, cette compensation sera déterminée dans la négociation collective en fonction des objectifs poursuivis par les participants. Or, si l'issue des négociations dépend des préférences individuelles et donc des modalités de la réduction du temps de travail, elle est également conditionnée par le déroulement des négociations et plus généralement par l'environnement institutionnel au sein duquel elles s'inscrivent. Il existe donc sans doute des voies permettant d'influencer l'issue des négociations et favorisant un arbitrage en faveur de l'emploi. Les modèles de négociation permettent d'éclairer ce point.

L'organisation actuelle des négociations collectives qui se déroulent, en France, principalement au niveau de la branche et de l'entreprise, favorise l'expression des préférences des salariés permanents,

qui constituent l'essentiel des adhérents aux syndicats, et n'autorise guère la prise en compte des préférences des chômeurs ou des salariés disposant d'emplois précaires. Dès lors, le poids accordé à l'objectif d'emploi est nécessairement limité. Si l'on ne peut reprocher aux partenaires sociaux participant aux négociations de défendre des intérêts particuliers, on peut par contre s'interroger sur la représentation de ces intérêts. Une meilleure représentation des chômeurs et des salariés les plus exposés au risque de chômage permettrait d'exercer une pression sur le rapport de force entre partenaires sociaux jouant dans le sens d'une préférence plus marquée pour l'emploi. Le débat social ouvert à l'occasion d'une réduction du temps de travail peut favoriser la réflexion sur les modalités de la négociation collective et amorcer une refonte de ces dernières. En particulier, un processus de diminution de la durée du travail peut être l'occasion d'associer aux négociations des instances représentant les plus défavorisés. Cela exige l'abandon du cadre actuel des négociations de branche où s'expriment des clivages corporatistes au profit, par exemple, d'une organisation à base territoriale.

Comme nous l'avons déjà souligné, l'issue des négociations salariales peut schématiquement être représentée en considérant que les salariés usent de leur pouvoir de négociation pour obtenir un niveau de bien-être supérieur à celui d'un chômeur. A l'équilibre général, le bien-être d'un chômeur dépend naturellement de sa probabilité de trouver un emploi mais aussi du revenu obtenu en tant que chômeur. Pour cette raison, l'issue des négociations est largement dépendante du mode de formation des allocations chômage. En particulier, un arbitrage en faveur de l'emploi sera plus facile à obtenir si les allocations chômage sont indexées sur la rémunération moyenne des travailleurs (d'AUTUME et CAHUC, 1997, CAHUC et GRANIER, 1997). Une telle indexation implique en effet que le bien-être des chômeurs diminue proportionnellement à celui des salariés, lorsque les salaires sont réduits consécutivement à une baisse de la durée du travail, ce qui a tendance à favoriser un impact modérateur sur les revendications salariales. Dans cette perspective, Etienne LEHMANN (1997) a souligné qu'un mode de négociation parfaitement centralisé des allocations de chômage rend les mesures de réduction de la durée du travail très efficaces pour accroître l'emploi. La robustesse de ce résultat, obtenu dans le cadre d'hypothèses assez restrictives, mériterait d'être examinée pour définir le mode de détermination de l'allocation de chômage susceptible d'optimiser les bénéfices de la réduction de la durée du travail en matière d'emploi.

Donner les moyens d'aborder le partage des gains de productivité entre temps libre et rémunérations dans une perspective de croissance, même ralentie, peut également favoriser un arbitrage en faveur de l'emploi. Le problème de la compensation salariale se pose en effet de manière moins aiguë lorsqu'il s'agit d'échanger une croissance plus faible des

rémunérations contre davantage de temps libre que lorsqu'il s'agit d'accepter une baisse des rémunérations en échange de temps libre. Poser ainsi le problème de la compensation salariale constitue sans doute un moyen de dépasser la myopie de décisions motivées le plus souvent par des considérations de court terme. Tel est peut-être le sens de la décision, annoncée par Lionel JOSPIN au soir de la Conférence pour l'emploi, du dépôt devant le parlement d'un projet de loi fixant à 35 heures la durée légale du travail au 1^{er} janvier 2000. Cette démarche ouvre effectivement la possibilité aux partenaires sociaux de s'accorder sur une progression modérée des rémunérations durant les années qui nous séparent du XXI^{ème} siècle, en contrepartie d'un maintien futur des salaires hebdomadaires lors du passage aux 35 heures. Les 35 heures payées 39 sont assurément anti-économiques avec le salaire horaire d'aujourd'hui et la productivité d'aujourd'hui ; elles le sont certainement moins avec le salaire horaire d'aujourd'hui et la productivité de demain. Il reste que pour pouvoir fonctionner efficacement, cette démarche nécessite la mise en place d'institutions permettant des engagements crédibles des différents partenaires sociaux sur des règles d'évolution des rémunérations à moyen et long terme.

La prise en compte des stratégies des acteurs et de l'environnement institutionnel au sein duquel ils évoluent permet au total de repérer les principales caractéristiques économiques et sociales susceptibles d'influencer significativement le lien entre la durée du travail et l'emploi. Il convient maintenant d'aller plus loin dans l'analyse en tenant compte de la diversité des situations et, en particulier, de l'hétérogénéité de la main-d'œuvre par niveau de qualification.

L'hétérogénéité de la main-d'œuvre

Les actifs les moins qualifiés sont les plus touchés par le chômage. Par ailleurs, si la législation sur la durée du travail concerne tous les salariés, ce sont les travailleurs les moins qualifiés qui sont en priorité concernés par les modifications de cette législation. Ainsi, alors qu'en France la durée du travail sur les emplois peu qualifiés est relativement proche de la durée légale, et est donc sensible à une réduction de cette dernière, il n'en va pas de même pour les emplois qui requièrent une qualification plus importante et pour lesquels il n'existe souvent aucune durée du travail affichée. Une analyse prenant explicitement en compte l'hétérogénéité de la main-d'œuvre apparaît donc nécessaire et ce, d'autant plus qu'elle permet de poser des questions peu abordées mais certainement importantes. A cet égard, les effets sur l'emploi et le bien-être des individus les moins qualifiés sont, bien entendu, les questions essentielles. L'influence de la durée du travail sur le volume de travail offert et sur sa structure par qualifications est aussi importante, car elle conditionne

l'efficacité de long terme d'une réduction de la durée du travail.

Chômage et bien-être des "non qualifiés"

Plusieurs travaux récents ont abordé le problème de la réduction du temps de travail en tenant compte de l'hétérogénéité de la main-d'œuvre (3). Ces travaux ont pour principal trait commun de supposer que le mode de formation des salaires n'obéit pas à la même logique pour tous les salariés, le problème de la compensation salariale se posant donc différemment pour les travailleurs, selon leur niveau de qualification. Plus précisément, deux niveaux de qualification sont distingués : les "qualifiés" et les "non qualifiés". En outre, il est admis que les travailleurs occupant un emploi "non qualifié" sont rémunérés au salaire minimum légal tandis que la rémunération des emplois "qualifiés" peut, soit être fixée par un mécanisme concurrentiel, soit répondre à des objectifs de gestion interne de la main-d'œuvre, soit encore, être le fruit de procédures de négociations collectives. Si le degré de compensation salariale imposé par les pouvoirs publics au niveau des emplois "non qualifiés" est alors essentiel, l'impact d'une réduction du temps de travail sur le chômage dépend également du fonctionnement du marché du travail "qualifié" et des ajustements de prix pouvant s'opérer sur le marché des biens. Au sein d'un cadre analytique original, A. SAINT MARTIN (1997) montre qu'un niveau de compensation salariale relativement élevé, voire intégral, peut être compatible avec une évolution favorable de l'emploi si le marché du travail "qualifié" est concurrentiel et si les biens produits par les travailleurs "qualifiés" et "non qualifiés" sont peu substituables. En effet, il est alors possible aux entreprises utilisant de la main-d'œuvre "non qualifiée" de répercuter au moins partiellement dans leur prix de vente la hausse du coût salarial et de préserver ainsi leur rentabilité. Ce mécanisme se heurte toutefois à deux limites. En premier lieu, il apparaît peu probable que les entreprises directement exposées à la concurrence exercée par les pays à bas niveaux de salaire, c'est-à-dire employant de la main-d'œuvre "non qualifiée", puissent réellement répercuter dans leurs prix la hausse du coût salarial. Par ailleurs, le mécanisme évoqué suppose une baisse des rémunérations des emplois "qualifiés" qui peut ne pas être vérifiée si la fixation du salaire des "qualifiés" n'obéit pas à un mécanisme concurrentiel. Dans une logique d'incitation, les firmes employant de la main-d'œuvre "qualifiée" peuvent avoir intérêt à ne pas diminuer les salaires, et cette baisse peut également être refusée par des travailleurs disposant d'un pouvoir de négociation.

Limiter l'analyse au seul problème de la compensation salariale est toutefois réducteur. Après tout, l'augmentation du temps libre peut compenser la perte de revenu, et la question essentielle est de

(3) Voir les chapitres 5, 6 et 7 dans CAHUC et GRANIER ed. (1997).

savoir si la réduction des horaires peut être favorable à l'emploi sans diminuer le bien-être des travailleurs les moins qualifiés qui ne disposent pas des moyens d'assurer la sauvegarde de leurs intérêts. Un raisonnement économique assez simple fournit des éléments de réponse. Si, à l'heure actuelle, les firmes ne peuvent imposer à leurs salariés une durée du travail inférieure à la durée légale, rien n'interdit par contre aux entreprises et aux travailleurs de s'accorder sur une durée du travail inférieure à la durée légale en contrepartie d'un salaire horaire supérieur au minimum légal. Là où ils sont mutuellement avantageux ces accords doivent déjà exister et toute réduction imposée de la durée du travail ne peut donc que s'opérer au détriment soit de la rentabilité des firmes et de l'emploi, soit du bien-être des salariés. Cela ne signifie pas qu'une réduction de la durée du travail ne puisse pas contribuer à l'amélioration de la situation des actifs dépourvus de qualifications, l'amélioration des perspectives d'emploi des chômeurs pouvant compenser, dans certains cas, la perte de bien-être des salariés (voir LANGOT et PUCCI 1997 pour une évaluation chiffrée).

Durée du travail et structure de l'offre de travail

Les effets d'une réduction du temps de travail sur l'offre de travail restent aujourd'hui largement méconnus. En fait, la diminution des horaires est susceptible d'influencer non seulement le niveau de l'offre de travail, mais aussi sa structure par qualification.

Concernant les implications sur le volume de travail offert, deux mécanismes doivent sans doute être distingués : le premier résulte directement de l'augmentation du temps disponible qui devrait favoriser l'augmentation des taux d'activité, particulièrement celui de la population féminine. Le second mécanisme est plus indirect et transite par les effets de la diminution des horaires sur le chômage et les salaires. De manière générale, si la réduction de la durée du travail améliore les perspectives d'embauche sans baisse prononcée des rémunérations, elle devrait s'accompagner d'une augmentation des taux d'activité.

La réduction du temps de travail peut également modifier la structure par qualification de la population active. D'un côté, l'accroissement de temps de loisir dont bénéficient en priorité les actifs peu qualifiés et l'amélioration possible de leurs perspectives d'emploi peuvent avoir des effets contre-incitatifs sur l'effort de formation de la population. D'un autre côté, si la diminution du temps de travail sur les emplois "non qualifiés" est faiblement compensée, la progression de l'écart relatif des rémunérations des salariés qualifiés et "non qualifiés" peut, à l'inverse, servir de mécanisme incitatif à la formation. De tels mécanismes, explorés par Olivier BASDEVANT (1997), sont à l'évidence complexes et difficiles à saisir. Ils ne doivent pas pour autant être négligés, car ils peuvent influencer l'impact de la réduction du temps de travail sur le chômage et la croissance.

Dans la mesure où les travailleurs les plus qualifiés demeurent relativement protégés du chômage, une diminution des horaires de travail peut, par le biais d'un simple effet de structure, agir sur le taux de chômage global dans un sens différent selon qu'elle incite les individus à plus ou moins se qualifier. Par ailleurs, en modifiant la structure par qualification de l'offre de travail, la réduction du temps de travail influence le niveau moyen de capital humain, qui est sans doute une variable déterminante du taux de croissance de l'économie.

Prendre en compte l'hétérogénéité de la main-d'œuvre renouvelle assez sensiblement les termes du débat relatif à la réduction de la durée du travail. La création globale d'emploi n'apparaît plus comme l'unique question. Se pose également le problème des répercussions sur les inégalités, alors que les salariés ne disposent pas des mêmes pouvoirs de négociation de la compensation salariale, tout comme se pose à plus long terme la question des effets sur les choix de formation qui sont déterminants en matière de croissance économique. Il reste que toute analyse demeure incomplète tant que ne sont pas discutées les mesures employées pour susciter la réduction des horaires de travail.

C Comment réduire la durée du travail

Les scénarii de réduction de la durée du travail étudiés à l'aide des modèles macro-économiques ne se posent pas la question des instruments mis en œuvre. Or, plusieurs formes d'action peuvent être envisagées et ont, par le passé, été expérimentées. Jusqu'au début des années 1980, les instruments privilégiés ont été la réduction de la durée hebdomadaire légale du travail et l'octroi de semaines supplémentaires de congés payés. L'échec des ordonnances de 1982 a entraîné un redéploiement vers des interventions cherchant à favoriser la réduction des horaires à l'aide d'incitations financières (voir BOULIN (1992) et FREYSSINET (1997) pour une revue détaillée de ces interventions). A l'évidence, la diminution de la durée légale du travail relève d'une logique assez similaire à celle des mesures d'incitations fiscales. Après tout, la durée légale du travail ne correspond qu'à un seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Il existe néanmoins suffisamment de différences entre ces interventions pour qu'une distinction soit opérée. Le statut de la durée légale du travail et ses relations avec la durée effective doivent d'abord être précisés. Ce n'est en effet qu'à partir de la fin des années 1970 que la durée effective du travail s'est rapprochée de la durée légale et elle tend de nouveau à s'en éloigner. Malgré un arsenal d'incitations financières et d'encouragements à la réduction négociée de la durée du travail, la durée du travail des salariés à temps plein ne diminue plus depuis 25 ans. Cette incapacité des "seules négociations décentralisées à initier et encadrer un mouvement, qui se heurte à l'éclatement des pratiques et des cadres

juridiques" (ELBAUM 1996, p. 65) doit susciter la réflexion. Il aura fallu finalement les aides massives prévues par la loi "Robien" qui renforce l'article 39 de la loi quinquennale pour attirer l'attention des partenaires sociaux. La très forte prise en charge par la collectivité du coût de la création d'emploi suscite néanmoins d'intenses débats et soulève la question de la légitimité des subventions à la réduction de la durée du travail.

Durée légale et durée effective du travail

Comme le soulignent fort justement G. CETTE et A. GUBIAN (1997), on ne doit pas parler, à propos de la réduction de la durée légale du travail, de mesure autoritaire de diminution des horaires. En effet, si l'emploi de ce qualificatif est justifié dans le cadre des simulations macro-économiques et des modèles théoriques prenant comme donnée la réduction de la durée effective du travail et dans lesquels tout se passe comme si les pouvoirs publics contrôlaient directement la durée du travail, une mesure d'abaissement de la durée légale du travail est avant tout une mesure incitative et il n'existe pas de relation rigide entre durée légale et effective du travail. Cette distinction entre durée légale et effective du travail a longtemps été négligée par les auteurs favorables au partage du travail qui portaient un jugement très critique (par exemple, CETTE et TADDÉI (1994), page 111) sur les travaux théoriques anciens et plus récents (4), soulignant l'ambiguïté des relations entre ces deux variables.

On reconnaît aujourd'hui qu'il est important de savoir si l'action sur la durée légale du travail est efficace en matière de réduction de la durée effective du travail. S'il est vrai que, durant les années 1980, la durée effective du travail est restée très proche de la durée légale, cela n'a pas toujours été le cas. Le passage aux 39 heures s'est opéré dans le cadre d'un mouvement de baisse accélérée de la durée effective du travail amorcé dix années auparavant ; et depuis quelques années, l'écart entre durée légale et effective se creuse à nouveau si on ne tient compte que des emplois à temps complet. Ainsi, il est difficile de faire ressortir une relation stable entre durée légale et effective du travail. S'il est possible de présager qu'une réduction de la durée légale du travail aurait des effets importants sur la durée effective à court et moyen terme, la force des liens est moins évidente à plus long terme et il convient donc d'examiner avec plus de précision cette relation. Là encore, la prise en compte des stratégies des acteurs et de l'environnement institutionnel peut s'avérer enrichissante. CAHUC et GRANIER (1997) ont ainsi montré que lorsque le salaire horaire est négocié, la réduction de la durée légale du travail n'a aucune influence sur la durée effective, que cette dernière soit contrôlée unilatéralement par les firmes ou également négociée

(4) Par exemple : HART (1986, 1987), CALMFORS et HOEL (1988), BOOTH et SCHIANTARELLI (1987), CAHUC et GRANIER (1997).

par les partenaires sociaux. Ce résultat, a priori paradoxal, s'explique en fait très facilement. Il est toujours possible de laisser inchangées la durée réelle du travail et la rémunération des travailleurs en augmentant le volume d'heures supplémentaires et en réduisant pour compenser le salaire horaire. La baisse de la durée légale du travail n'a alors aucune raison de modifier les choix des acteurs. Bien évidemment, ce mécanisme est avant tout un mécanisme de long terme. A court terme, l'ajustement à la baisse du salaire horaire n'est pas envisageable et la réduction de la durée légale se répercute alors sur la durée effective. A plus long terme, l'ajustement, en terme réel, du salaire horaire peut s'opérer et la durée effective du travail augmenter. Si cette absence de liens entre durée légale et effective du travail n'est sans doute pas valable à court terme, elle n'est pas non plus valable pour les travailleurs occupant des emplois "non qualifiés" rémunérés au salaire minimum légal, puisque le surcoût des heures supplémentaires ne peut, pour eux, être compensé par une baisse du salaire horaire. Au total, les modèles théoriques suggèrent qu'à long terme la durée effective du travail est sans doute indépendante de la durée légale pour les emplois qualifiés, alors qu'elle se confond avec la durée légale sur les emplois les moins qualifiés même s'il est possible, sous certaines conditions, que les firmes et les travailleurs s'accordent sur une durée du travail inférieure à la durée légale (voir GRANIER 1997, pour plus de détails). Bien entendu, l'absence de liens à long terme, pour certaines catégories d'emplois, entre durée légale et effective du travail ne signifie pas que cette dernière devrait rester constante. Celle-ci évolue notamment en fonction des arbitrages opérés par les salariés entre accroissement du revenu et accroissement du temps libre, lesquels arbitrages se modifient au cours du temps en fonction en particulier de la croissance économique.

Les incitations financières

Des contrats de solidarité introduits en 1982 par la loi "Robien" de 1996 en passant par le plan Emploi de 1989 et la loi quinquennale de 1993, les mesures d'incitation fiscales à la diminution des horaires se sont multipliées depuis deux décennies sans connaître, jusqu'à la loi "Robien", de succès significatifs. Certains accords sont connus de tous, comme ceux signés dans l'entreprise Brioche Pasquier ou celui signé plus récemment à EDF. Il s'agit toutefois d'accords isolés qui n'ont pu suffire, en dépit de leur médiatisation, à enclencher un vaste mouvement de diminution des horaires. Il importe donc d'abord de comprendre comment fonctionnent les mécanismes d'incitation fiscales avant de chercher à en apprécier les effets sur l'emploi (5).

Les incitations fiscales à la réduction de la durée du travail sont susceptibles d'agir sur l'emploi par le

(5) Ce point est étudié en détail par d'AUTUME et CAHUC (1997a) et GRANIER (1997).

biais de deux canaux qu'il est important de distinguer : elles ont pour premier effet général d'abaisser le prix relatif du travail à temps réduit ce qui, bien entendu, encourage les entreprises à réduire la durée du travail. Elles ont un second effet sur le coût du travail qui dépend du mécanisme d'incitation choisi. Il est en effet possible de diminuer le prix relatif du travail à temps réduit, soit en augmentant les charges patronales au dessus d'une durée du travail fixée, soit en accordant des dégrèvements de charges. Dans ce dernier cas de figure, la baisse du prix relatif du travail à temps réduit s'accompagne d'une diminution du taux de prélèvement horaire moyen (au moins pour les entreprises qui réduisent leurs horaires dans le mécanisme envisagé par Michel ROCARD), ce qui implique une prise en charge par la collectivité d'une fraction au moins du coût des éventuelles créations d'emploi.

Pour que le mécanisme incitatif soit favorable à l'emploi, il est indispensable que les augmentations de salaire horaire exigées par les salariés soient compensées, du point de vue de la firme, par une diminution du taux de prélèvement (cf. GRANIER 1997). Or, les salariés principalement concernés, les moins qualifiés, acceptent difficilement des réductions de pouvoir d'achat en contrepartie d'un accroissement du temps libre, et sont de ce fait particulièrement exigeants en matière de compensation salariale. On comprend ainsi qu'il faille des dégrèvements massifs de compensation salariale pour inciter les firmes à réduire leurs horaires tout en proposant aux salariés un niveau de compensation salariale acceptable. L'échec des interventions publiques qui ont précédé la loi "Robien", et *a contrario*, la réussite de cette dernière ne doivent donc pas surprendre : on en trouve les raisons dans les préférences qu'expriment les salariés français lorsqu'ils sont interrogés.

Si la loi "Robien" a effectivement retenu l'attention des partenaires sociaux et est, de ce point de vue, une réussite, l'importance des subventions accordées suscite néanmoins des débats. D'après une étude de X. TIMBEAU (1997), la baisse des charges couvre environ 95 % du coût des embauches supplémentaires la première année et 75% les années suivantes. S'il est vrai que la loi "Robien" a eu le mérite de rétablir un dialogue social toujours souhaitable, il est légitime de s'interroger sur son efficacité en matière de création d'emplois, étant donné le niveau de prise en charge par la collectivité.

A ce titre, l'efficacité de subventions élevées est fréquemment justifiée par l'existence d'une externalité "fiscale" : une durée du travail plus courte accroît l'emploi et permet ainsi de diminuer le poids des prélèvements obligatoires grâce aux chômeurs évités. Cette conséquence n'est évidemment pas prise en compte au niveau des décisions décentralisées, ce qui justifie les subventions destinées à internaliser cette externalité. Cet argument repose sur *l'a priori* qu'une réduction financée de la durée du travail accroît l'emploi, position de principe évidemment discutable. Le fait que la baisse subventionnée de la

durée du travail soit à l'origine de créations d'emplois n'autorise aucune déduction quant à la présence d'une telle externalité fiscale.

Il n'existe en fait aucun raisonnement économique évident qui justifie des subventions massives à la réduction de la durée du travail. En tout état de cause, on ne saurait se satisfaire d'un argument consistant à attendre de l'éventuelle diminution du chômage le financement de la mesure, argument qui, par ailleurs, ne dispense pas d'une nécessaire comparaison avec des politiques alternatives de coût budgétaire identique.

*

* *

Le mouvement de baisse de la durée du travail amorcé au début des années 1970 est bloqué depuis plus de deux décennies, alors que le chômage ne cesse de progresser. Certes, la durée moyenne du travail a diminué ces dernières années, mais elle le doit en grande partie au développement du travail à temps partiel. Alors que le nombre d'emplois à temps complet a baissé en France de 40 000 entre 1990 et 1996, le nombre d'emplois à temps partiel a progressé de 510 000 sur la même période. Or, cette évolution largement encouragée par les pouvoirs publics ne rejoint qu'imparfaitement les aspirations des salariés pour qui il s'agit souvent d'une situation subie et non choisie (voir la contribution de Muriel PUCCI, Muriel ROGER et Julie VALENTIN, 1997).

En dépit de multiples mesures incitatives, force est de constater l'incapacité des négociations à initier et encadrer un nouveau mouvement de diminution des horaires. Les enquêtes sur les préférences des français en matière de durée du travail apportent d'utiles enseignements sur les origines de ce blocage. Confrontés à une croissance faible de leur pouvoir d'achat (de l'ordre de 1 % par an de 1984 à 1996), les salariés préfèrent majoritairement accroître leur revenu plutôt que leur temps libre. Sur ce point, les aspirations des salariés rejoignent celles des entreprises, elles même largement opposées à une diminution du temps de travail. Le contexte n'est plus

celui des années 1970, précédées d'une longue période de forte progression du pouvoir d'achat des salariés, où les salariés aspiraient à davantage de loisirs. Dans la conjoncture actuelle, seules des aides massives, dont on voit mal comment elles pourraient être généralisées, peuvent inciter les partenaires sociaux à négocier des réductions d'horaires de travail. Si l'on se réfère au niveau de prise en charge par la collectivité du coût de création des emplois, la réussite de la loi "Robien" mesure davantage les difficultés à initier un mouvement de réduction du temps de travail favorable à l'emploi qu'elle ne constitue une preuve éclatante de l'efficacité de la réduction de la durée du travail. Souhaitée, ni par les entreprises, ni véritablement par les salariés qui ne sont prêts à consentir à une réduction imparfaitement compensée de la durée du travail que lorsqu'ils sentent leur emploi menacé, la réduction du temps de travail ne peut avoir, au mieux, que des effets très limités sur l'emploi.

Pourtant, le partage du travail apparaît comme une alternative souhaitable au simple partage des revenus, ne serait-ce que pour lutter contre l'exclusion sociale des individus dépourvus d'emploi rémunéré. En outre, vivre dans une société plus solidaire et renouer avec le temps choisi correspond sans doute à un souhait largement partagé, et à une orientation que beaucoup appellent de leurs vœux. Comme nous l'avons montré tout au long de cet article, poursuivre une telle orientation en modifiant simplement la réglementation concernant la durée du travail sans autres modifications, plus fondamentales, de l'environnement institutionnel au sein duquel évoluent les acteurs, risque d'aller à l'encontre de l'objectif poursuivi en se heurtant aux objectifs myopes des agents engagés dans un processus de négociation collective où s'expriment avant tout des clivages corporatistes. Ce n'est que si la réduction du temps de travail est l'occasion d'une refonte profonde du mode d'organisation des négociations collectives et de la relation salariale qu'elle pourra déboucher sur un réel partage du travail. Il serait après tout illusoire de prétendre pouvoir rendre une société plus solidaire sans toucher aux structures par le biais desquelles s'opère la confrontation d'intérêts évidemment divergents.

BIBLIOGRAPHIE

D'AUTUME A. et CAHUC P. (1997a), "Réduction de la durée du travail et emploi : une synthèse," in CAHUC P. et GRANIER P. (eds) *La réduction du temps de travail une solution pour l'emploi ?*, Paris, Economica.

D'AUTUME A. et CAHUC P. (1997b), "Réduction de la durée du travail : de la contrainte légale à la négociation," *Revue Economique*, vol. 48, p. 549-559.

BASDEVANT O. (1997), "Croissance, éducation et réduction du temps de travail", in CAHUC P. et GRANIER P. (eds) *La réduction du temps de travail une solution pour l'emploi ?*, Paris, Economica.

BOOTH A. et SCHIANTARELLI F. (1987), "The employment effects of a shorter working week", *Economica*, (54), 237-48.

BOOTH A. et SCHIANTARELLI F. (1988), "The employment effects of a shorter working week", in HART R. (ed), *Employment, unemployment and labour utilization*, Unwin and Hyman, Mass.

BOSSARD A. et POSTEL-VINAY F. (1997), "La réduction de la durée du travail dans une maquette de modèle macro-économique", in CAHUC P. et GRANIER P. (eds) *La réduction du temps de travail une solution pour l'emploi ?*, Paris, Economica.

BOULIN J.Y. (1992), "Les politiques du temps de travail en France : la perte du sens," *Futuribles*, n° 165-66, mai-juin, 41-63.

CAHUC P. et GRANIER P. (1994), "Réduction de la durée du travail, chômage et croissance," *L'Actualité Economique*, vol. 70, 453-76.

CAHUC P. et GRANIER P. (1997), "The consequences of a shorter working time, some lessons from a general equilibrium analysis," *Recherches Economiques de Louvain*, vol. 63, 13-33.

CALMFORS L. (1985), "Work-sharing, employment and wages," *European Economic Review*, vol. 27, 293-309.

CALMFORS L. et HOEL M. (1988), "Work sharing and overtime," *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 90, 45-62.

CGP (1993), "Rapport du groupe perspectives économiques," présidé par J.-M. CHARPIN, La Découverte, Documentation française.

CGP (1993), "Rapport du groupe emploi," présidé par B. BRUHNES, La Documentation française.

CETTE G. et GUBIAN A. (1997), "La réduction de la durée du travail : les évaluations convergent-elle ?", in CAHUC P. et GRANIER P. (eds) *La réduction du temps de travail une solution pour l'emploi ?*, Paris, Economica.

CETTE G. et TADDÉI D. (1994), *Temps de travail modes d'emplois ; vers la semaine de quatre jours*, Paris, La Découverte.

CORNÉO G. (1994), "La réduction du temps de travail dans les modèles de chômage d'équilibre : une revue de la littérature", *Economie et Prévision*, 115, 63-75.

DUPAIGNE M. (1997), "La réduction du temps de travail modifie-t-elle la durée d'utilisation des équipements ?", in CAHUC P. et GRANIER P. (eds) *La réduction du temps de travail une solution pour l'emploi ?*, Paris, Economica.

ELBAUM M. (1996), "La réduction du temps de travail : un avenir à quelle conditions ? *Esprit*, n° 226, p 64-92.

FREYSSINET Jacques (1997b), *Le temps de travail en miettes. Vingt ans de politiques publiques et de négociations collectives*, Paris, Editions de l'Atelier.

GRANIER P. (1997), "Réduction de la durée légale du travail et incitations fiscales au partage du travail : quels effets sur le chômage des moins qualifiés ?", in CAHUC P. et GRANIER P. (eds) *La réduction du temps de travail une solution pour l'emploi ?*, Paris, Economica.

HART R.A. (1987), *Working time and employment*, Allen and Urwin, London.

LANGOT F. et PUCCI M., "Inégalités face au chômage et progrès technique : la réduction de la durée du travail est-elle souhaitable ?", in CAHUC P. et GRANIER P. (eds) *La réduction du temps de travail une solution pour l'emploi ?*, Paris, Economica.

LEHMANN, E., 1997, "Réduction de la durée du travail, emploi et croissance dans un modèle de négociations salariales avec détermination centralisée des allocations de chômage", in CAHUC P. et GRANIER P. (eds) *La réduction du temps de travail une solution pour l'emploi ?*, Paris, Economica.

PUCCI M., ROGER M. et VALENTIN J. (1997), "Temps partiel et réduction du temps de travail. Une analyse des transitions sur le marché du travail", in CAHUC P. et GRANIER P. (eds) *La réduction du temps de travail une solution pour l'emploi ?*, Paris, Economica.

SAINT-MARTIN A. (1997), "Réduction du temps de travail et hétérogénéité de la main-d'œuvre," in CAHUC P. et GRANIER P. (eds) *La réduction du temps de travail une solution pour l'emploi ?*, Paris, Economica.

TIMBEAU Xavier (1997), Réduction du temps de travail : quelles modalités ? *Lettre de l'OFCE*, n° 158, 31 janvier.