La réduction du temps de travail à mi-parcours : *premier bilan des effets sur l'emploi* (*)

Alain Gubian (**)

Le débat français sur les politiques de réduction collective de la durée du travail, mis en sourdine depuis l'expérience controversée de 1982, a été fortement relancé depuis 1992-1993. Depuis cette date, de nombreux travaux théoriques ou macro-économétriques ont été réalisés et des politiques concrètes ont été mises en œuvre. Les travaux macro-économétriques (CGP, 1993 ; OFCE, 1993...) ont mis en évidence l'efficacité de telles politiques pour réduire le chômage, mais surtout les conditions extrêmement strictes de leur succès : réorganisations, modération salariale, aide importante accordée par l'État (CETTE, GUBIAN, 1998). Dans le même temps, des travaux théoriques, menés notamment dans le cadre de modèles de négociation salariale, s'avéraient beaucoup plus pessimistes quant aux résultats de telles politiques, qui semblaient devoir provoquer presque systématiquement un dérapage des coûts salariaux. Des travaux plus récents (CAHUC, GRANIER, 1997) ont toutefois mieux explicité les raisons de blocage, et mis en évidence des situations plus favorables de succès des politiques de réduction du temps de travail (RTT).

Depuis 1995, la RTT a en partie polarisé le débat politique et social, et le contexte institutionnel a évolué fortement. Il est d'abord apparu clairement que la durée du travail ne baisserait pas significativement par la seule négociation, suite à la quasi absence de débouchés de l'accord inter-professionnel d'octobre 1995 (FREYSSINET, 1997). Puis la loi d'incitation à la RTT de juin 1996 (loi *Robien*) a mis en avant le rôle conjoint de la négociation et des incitations financières. Enfin, le processus *Aubry* en deux étapes (loi d'incitation de juin 1998 et baisse de la durée légale en 2000 ou 2002 selon la taille de l'entreprise), cherche à manier un jeu d'incitations positives (les aides) et négatives (le régime des heures supplémentaires) pour stimuler la négociation afin de généraliser la RTT. Tout au long de cette période le débat social s'est nourri des travaux de simulations macroéconométriques, qui ont également orienté les analyses *ex ante* des lois de 1996 et 1998 (DARES, 1998 ; OFCE, 1998 ; DP, 1998). Ces travaux discutent les paramètres-clés du processus de RTT et retiennent des hypothèses particulières.

Deux ans après le vote de la loi du 13 juin 1998 et quatre ans après celui de la loi *Robien*, il est possible de confronter ces analyses et ces hypothèses à de premières données empiriques et de porter un regard sur leur réalisme. Les faits observés (en matière de durée, d'emploi, de salaires...) concernent toutefois seulement des entreprises volontaires pour réduire leur durée du travail avant la baisse de la durée légale, et qui, de ce fait, ont bénéficié d'aides en s'engageant à embaucher ou à préserver des emplois (loi *Robien* ou première loi *Aubry*), alors qu'une partie importante des entreprises réduiront leur durée du travail après l'abaissement de la durée légale et l'augmentation en conséquence du coût des heures à partir de la 36e. Divers travaux statistiques et monographiques réalisés ou commandés par la DARES ont en effet été réalisés, portant sur le bilan de la RTT, surtout dans le cadre de la loi *Robien*, mais aussi de la première loi *Aubry*. Ces travaux comportent notamment l'exploitation des enquêtes régulières de la DARES sur l'emploi et les salaires appariés avec les fichiers des conventions *Robien* et *Aubry*, ainsi qu'une enquête menée au printemps 1999 auprès de 500 établissements à propos de leur stratégie par rapport à la RTT. Dans cet article, on abordera assez peu la question de l'hétérogénéité des entreprises et on se limitera surtout au cadrage macroéconomique des effets de la réduction du temps de travail (1).

On rappelle brièvement la montée en charge du processus de RTT, puis on analyse l'impact de la mise en œuvre de cette RTT sur l'emploi et l'équilibre économique des entreprises au regard des travaux réalisés *ex ante*.

1. À la différence de COUTROT et GUBIAN, (1999) qui tentaient un premier bilan en s'appuyant sur l'ensemble des sources et visaient notamment à préciser les logiques d'entrée des entreprises dans le processus de RTT selon leurs caractéristiques. Cette dimension fait l'objet d'un autre article de Aucouturier et Coutrot (2000), dans le numéro 82 de cette revue. Voir toutefois l'encadré 5.

(*) Cet article reprend largement deux parties d'un texte intitulé « La réduction du temps de travail au milieu du gué », rédigé avec Thomas COUTROT et présenté au Colloque de l'AFSE en septembre 1999 à la session « Les 35 heures : de la théorie à la pratique ». Il s'appuie largement sur les travaux d'évaluation des effets sur l'emploi réalisés sur la base d'appariements entre les fichiers des conventions et l'enquête ACEMO à la DARES. Je tiens à en remercier les auteurs : Muriel FIOLE, Muriel ROGER et tout spécialement Vladimir PASSERON pour ses travaux complémentaires d'actualisation des indicateurs de durée et d'emploi et ses remarques constructives. Je remercie également Frédéric LERAIS et Joël MAURICE pour leurs commentaires.

(**) DARES, Chef de la Mission Analyse Économique, 20, bis rue d'Estrées, 75700, PARIS, 07 SP.

Après quinze années de stagnation, la durée collective du travail commence à baisser

Le développement de la négociation d'entreprise et de branche sur la réduction du temps de travail à la suite des deux lois *Robien* et *Aubry* est sans précédent. De 1996 à 1998, près de 3 000 accords d'entreprises ont été conventionnés par l'administration dans le cadre de la loi *Robien* ; 23 000 accords d'entreprise ont été signés début 2000 dans le cadre de la loi *Aubry*, pour amener la durée des salariés à temps complet au niveau de 35 heures. 280 000 salariés sont concernés par un accord *Robien* et 3 millions par un accord *Aubry*, dont plus de la moitié par un accord visant l'aide et réduisant donc leur durée du travail d'au moins 10 % [2]. Les autres accords ne visent pas l'aide *Aubry*, soit que l'entreprise ne respecte pas les conditions concernant l'ampleur de la RTT ou le niveau des embauches, soit qu'elle se trouve hors du champ d'éligibilité aux exonérations de cotisations (cas d'entreprises publiques). Compte tenu des délais entre signature de l'accord et mise en œuvre de la RTT, notamment dans le cas de grands groupes qui ont signé des accords cadres qui doivent être déclinés dans chaque établissement, le nombre de salariés à 35 heures ou moins à ce jour est bien sûr nettement moindre.

Les délais entre la date de l'accord et celle de la convention, lorsque l'accord est agréé par l'État, est de 2 mois environ pour les établissements *Robien*. Le délai moyen entre la date de la convention et la baisse effective de la durée du travail déclarée dans les enquêtes trimestrielles ACEMO est également de l'ordre de 2 mois (Fiole, Passeron, Roger, 2000). Pour les établissements *Aubry* bénéficiant des aides, les premiers résultats montrent que le délai moyen entre la date de l'accord et la date de baisse effective de la durée du travail serait un peu plus court, de l'ordre de 3 mois.

Le passage à une durée collective effective voisine de 35 heures dans les entreprises *Robien* et *Aubry* apparaît clairement dans les enquêtes trimestrielles ACEMO portant sur les établissements de plus de 10 salariés (graphique 1, *cf.* p. 12). En conséquence, la durée moyenne du travail des salariés à temps complet mesurée par cette enquête, remarquablement stable à 39 heures depuis 1983, s'est légèrement infléchie : 38,91 heures au deuxième trimestre 1996, 38,89 h, 38,80 h puis 38,56 h au même trimestre des années 1997 à 1999, le mouvement s'accentuant dans la deuxième partie de l'année 1999 : 38 heures au quatrième trimestre 1999. Le nombre de salariés à temps complet (*cf.* graphique 2, p. 12) relevant d'une durée collective inférieure ou égale à 35 heures dépasse les 800 000 à la fin juin 1999 (250 000 en 1996) et est de l'ordre de 2 millions à la fin 1999. L'enquête Emploi, qui porte sur les ménages, rend également compte du développement des horaires voisins de 35 heures : 500 000 salariés déclaraient en janvier 1999, une durée habituelle de 35 à 36 heures, contre 150 000 en mars 1996, l'accélération du mouvement datant bien de 1998 (*cf.* tableaux 1 et 2).

Encadré 1

Effectifs à durée collective réduite dans les sources statistiques disponibles

Différentes données sont disponibles pour apprécier l'évolution du nombre des salariés à durée collective réduite ou en voie de l'être (*cf.* tableau 1). Ils peuvent être comparés au champ concerné par la RTT estimé à 14,7 millions de salariés (*cf.* tableau 2).

– l'enquête trimestrielle ACEMO du Ministère de l'emploi et de la solidarité auprès des établissements de plus de 10 salariés, fournit des informations sur la répartition des salariés à temps complet selon leur durée collective habituelle ;

– l'enquête Emploi de l'INSEE auprès des ménages, permet d'apprécier la répartition des salariés selon leur durée habituelle ;

– l'ACOSS fournit des statistiques sur le nombre de salariés bénéficiant des allégements de cotisations sociales dans le cadre de la loi *Robien* et de la loi *Aubry*.

Par ailleurs, des données sur les salariés concernés par les accords d'entreprises de RTT (accords aidés, non aidés) et sur les accords conventionnés par l'administration pour les accords aidés sont publiées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité. Compte tenu des délais qui s'écoulent entre l'accord, la convention puis la mise en œuvre effective de la RTT, les salariés concernés par les accords sont plus nombreux que ceux concernés par les conventions, eux-mêmes plus nombreux que les salariés à 35 heures.

Les salariés à temps complet concernés par un accord de RTT ou par une durée collective réduite (y compris les salariés postés) représentaient fin 1999 le quart du champ des salariés potentiellement concernés et le tiers du champ des entreprises de plus de vingt salariés (*cf.* tableau 2).

2. Ces chiffres sont à comparer à un champ potentiel de 14,7 millions de salariés dont 9,0 millions à temps complet dans les entreprises de plus de 20 salariés concernées par l'abaissement de la durée légale au 1er janvier 2000 (*cf.* tableau 2).

Tableau 1

Effectifs en durée collective réduite, ou sous accord, ou convention 35 heures (*), en milliers

	Mars 96	Mars 97	Mars 98	Déc. 98	Jan. 99	Mars 99	Juin 99	Août 99	Déc. 99	Fév. 00
Enquête Emploi, salariés à 35 ou 36 h, champ privé	148	174	327		501					
ACEMO, + 10 salariés (**)				529		657	830		1933	
Accords *Robien*, conventions		49	253	279						
Robien : source ACOSS		*67*	*199*	*271*		*274*	*283*	284	295	
Accords *Aubry* : total, dont :				120	340	888	1 722	2 168	2 689	2 968
accords aidés								1 089	1 448	1 640
éligibles non aidés								483	644	731
non éligibles								597	597	597
Conventions				56	72	129	260	419	849	1041
Aubry : source ACOSS				*52*	*64*	*106*	*222*	*369*	*804*	

(*) Les effectifs de l'enquête Emploi (ligne 1) ou de l'enquête ACEMO (ligne 2) sont des salariés à temps complet. Pour les accords *Aubry* (lignes 5 à 8), il s'agit des salariés couverts par l'accord (y compris les temps partiel). Pour les conventions *Robien* (ligne 3) ou *Aubry* (ligne 9), il s'agit des salariés couverts par l'accord mais en équivalent-temps plein. (**) De mars 96 à mars 98, à la différence du graphique 2, ces chiffres sont corrigés du biais d'enquête mesuré lors du changement de questionnaire à partir de décembre 1998.

Sources : DARES, INSEE, ACOSS

Tableau 2

Les salariés à 35 heures dans le champ de la loi (au 16/02/2000)

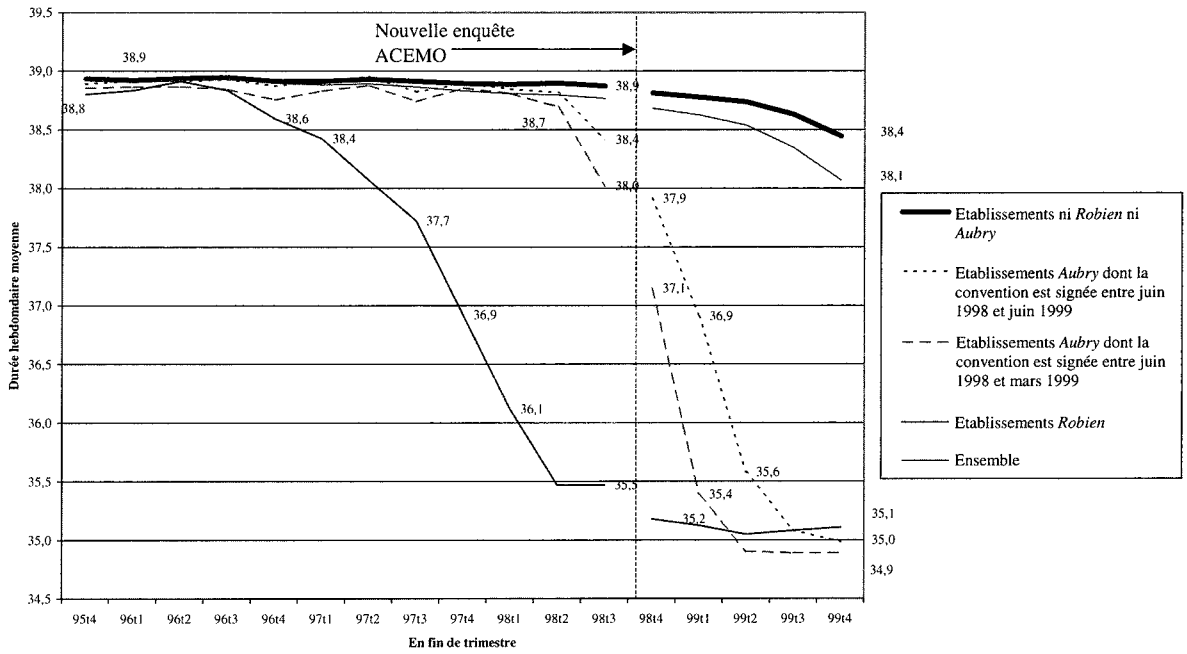
en milliers et en %

	Entreprises de plus de 20 salariés	Entreprises de 20 salariés et moins	Total
Ensemble des salariés au 31/12/1999	**10 250**	**4 400**	**14 650**
dont : **Salariés à temps partiel**	**1 250**	**950**	**2 200**
Salariés à temps complet	**9 000** *(100 %)*	**3 450** *(100 %)*	**12 450** *(100 %)*
dont :			
À 35 heures avant novembre 1996 (*)	220 *(2,4 %)*	30 *(0,9 %)*	250 *(2,0 %)*
À 35 heures de novembre 1996 à juin 1998	270 *(3,0 %)*	10 *(0,3 %)*	280 *(2,2 %)*
À 35 heures depuis juin 1998 (**)	**2 560** *(28,4 %)*	**70** *(2,0 %)*	**2 630** *(21,1 %)*
Total à 35 heures	**3 050** *(33,9 %)*	**110** *(3,2 %)*	**3 160** *(25,4 %)*
Restant à passer à 35 heures	**5 950** *(66,1 %)*	**3 340** *(96,8 %)*	**9 290** *(74,6 %)*

(*) *Estimation. Ces effectifs comprennent principalement les salariés postés en continu.*
(**) *C'est-à-dire, couvert par un accord de 35 heures signé avant le 16 février 2000. À la différence du tableau 1, il s'agit des seuls salariés à temps complet.*

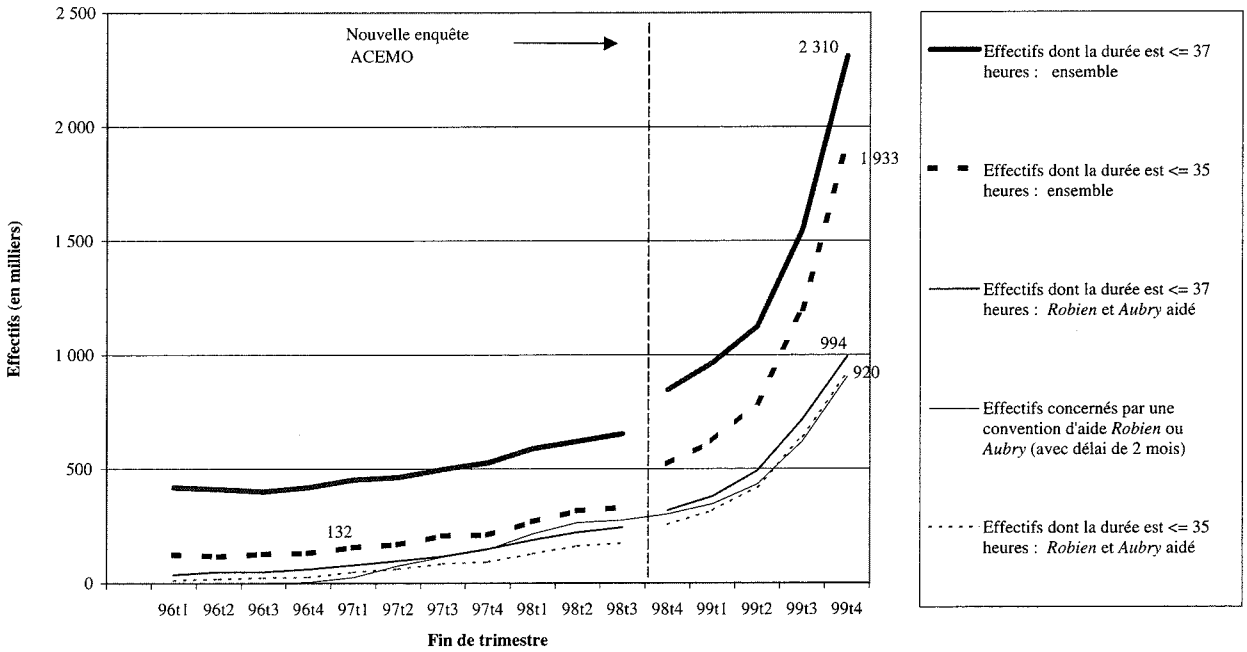
Source : MES, DARES

Graphique 1
Durée hebdomadaire moyenne par types d'établissement



Source : DARES, actualisation de Fiole M., Passeron V. *et* Roger M. *(2000)*

Graphique 2
Effectifs à temps complet concernés par une durée collective inférieure à 35 ou 37 heures



Source : DARES, actualisation de Fiole M., Passeron V. *et* Roger M. *(2000)*

Des effets sur l'emploi positifs et probablement durables

Un bref rappel des principales conditions de neutralité micro et macro-économiques de la RTT sur les coûts des entreprises et le partage de la valeur ajoutée permettra ensuite d'analyser les premiers résultats observés à l'aune des conditions énoncées *a priori*. Les effets sur l'emploi des accords de RTT déjà mis en œuvre apparaissent largement positifs et probablement durables.

Les conditions théoriques de la neutralité économique de la RTT et les évaluations *ex ante*

Les travaux théoriques sur la RTT (*cf.* CAHUC et GRANIER, 1997) mettent l'accent sur la limite de l'effet « règle de trois ». Celle-ci, enrichie, permet certes d'analyser comment peuvent s'opérer les substitutions entre hommes et heures – les paramètres clés étant les gains d'efficacité du travail et les réorganisations du système productif – mais le maintien de la compétitivité et de la rentabilité nécessite une compensation salariale limitée, dont il est improbable que les salariés et leurs syndicats l'acceptent. Aussi, à l'équilibre, après bouclage macroéconomique, le niveau de salaire issu du processus de négociation risque-t-il de s'avérer supérieur à celui qui maintiendrait le niveau des profits ou la stabilité des coûts des entreprises. Schématiquement ces travaux s'avèrent plutôt pessimistes quant la possibilité de mettre en œuvre une négociation prenant suffisamment en compte les objectifs d'emploi.

Les travaux macro-économétriques mettent en avant les mêmes paramètres fondamentaux mais raisonnent en termes de conditions de succès. Il est généralement calculé des scénarios où l'emploi est durablement accru. Les coûts des entreprises y sont, par hypothèse, identiques à ceux de la situation de référence (en l'absence de RTT) et les capacités de production maintenues par le moyen de réorganisations suffisantes. La stabilité des coûts est obtenue par une compensation salariale partielle, compte tenu des gains de productivité horaires induits par la RTT et des allégements de cotisations accordés par l'État. En outre, l'objectif de neutralité de la RTT sur les comptes des administrations, toujours par rapport à la situation de référence, conduit à calculer un niveau « d'aide d'équilibre », tel que les dépenses initialement consenties soient entièrement financées *ex post* par la diminution des indemnités chômage et par les rentrées supplémentaires en impôts et cotisations dues aux créations d'emplois. Sur la base d'hypothèses faites par le modélisateur, notamment sur les gains de productivité et les réorganisations, ces scénarios font ressortir des conditions de succès. D'autres scénarios sont généralement analysés pour apprécier l'impact du relâchement de telle ou telle hypothèse sur l'activité et l'emploi. La question principale est bien évidemment celle du réalisme des hypothèses retenues, celle de l'acceptabilité des conditions de succès, notamment en ce qui concerne les salaires. La question du long terme n'est généralement pas traitée dans ces approches : formellement le chômage d'équilibre des modèles macro-économétriques (le NAIRU), résultant d'une relation de formation des salaires (de PHILLIPS) et d'une équation de prix, est indépendant de la durée du travail mais la vitesse de convergence du chômage vers son équilibre est lente dans ces modèles, ce qui donne à la RTT une efficacité à moyen terme.

Pour fixer les idées rappelons brièvement les jeux d'hypothèses retenues : les réorganisations sont suffisamment importantes pour stabiliser la capacité de production, et le coût du capital par unité produite n'est donc pas accru ; les gains de productivité du travail sont compris entre un quart et la moitié de la RTT, la valeur d'un tiers étant souvent retenue dans les travaux récents (*cf.* DARES, 1998) ; les « aides d'équilibre » sont légèrement inférieures à 1 point de cotisation par heure de RTT, soit 3,5 points pour quatre heures (5 000 francs annuels par salarié). La compensation salariale peut être intégrale à l'instant de la RTT, qui se fait donc sans baisse des salaires mensuels, mais elle ne l'est pas d'un point de vue dynamique du fait d'un freinage négocié des évolutions salariales. Le maintien des coûts peut encore être facilité par des effets de *« noria »*, les nouveaux embauchés étant moins bien rémunérés que les anciens (sauf au niveau du SMIC). Par ailleurs, dans les scénarios macroéconomiques, l'impact sur l'emploi dépend bien entendu étroitement de l'ampleur de la RTT et de son champ d'application. C'est bien souvent par ces deux aspects, et ce point est assez peu repéré, que les différentes simulations se distinguent. Dans les travaux récents était simulé l'impact du passage de 39 à 35 heures (-10,3 %) sur le champ des entreprises du secteur privé et la RTT était généralement limitée aux salariés à temps complet (*cf.* encadré 2, p. 14).

L'impact sur l'emploi dans les entreprises ayant déjà mis en œuvre des accords de RTT

L'analyse doit distinguer deux catégories d'accords d'entreprise : les accords aidés par le dispositif incitatif de la loi *Aubry* I, dans lesquels les entreprises s'engagent à réduire la durée du travail d'au moins 10 %, sans modifier son mode de calcul, et à créer ou préserver des emplois, et les accords non aidés par ce dispositif, dans lesquels les entreprises peuvent se contenter d'une réduction effective moins importante, visant seulement à atteindre un horaire collectif affiché de 35 heures. Les effets sur l'emploi sont sensiblement différents dans la mesure où l'ampleur de la RTT effective est, elle-même, fort différente.

Encadré 2

Simulations macroéconomiques

Les scénarios macroéconomiques comprenant des effets durablement favorables sur l'emploi s'appuient généralement sur une hypothèse de réorganisations suffisantes pour maintenir la capacité de production et une hypothèse de stabilité des coûts salariaux des entreprises assurée par les gains de productivité induits par la RTT, les allégements de charge accordés aux entreprises à 35 heures et la modération salariale acceptée dans la négociation par les salariés. Le calibrage des aides a généralement été arrêté pour assurer un impact neutre *ex post* sur les finances publiques, ce qu'ont testé certains travaux. Sur ces bases, l'ampleur des effets emplois dépend étroitement du champ couvert par la RTT (ensemble des salariés ou seulement ceux du secteur privé, entreprises de plus de vingt salariés, exclusion ou non des temps partiels). Des scénarios alternatifs plus ou moins pessimistes permettent de tester l'impact de coûts plus élevés ou de réorganisations insuffisantes.

Le chiffre de 700 000 emplois créés ou préservés, de l'étude (DARES-BDF-OFCE,1998) concernait les effets d'une réduction effective de la durée du travail de 10,3 % (correspondant au passage de 39 à 35 heures) sur un champ comparable à celui de la loi (toutefois, l'effectif potentiel était ramené à 9 millions pour ne pas prendre en compte les salariés à temps partiel ni un certain nombre de salariés dont la durée du travail semblait peu pertinente), mais sans prise en compte de ses spécificités, notamment son calendrier et celui des aides, et en supposant un impact neutre de la RTT sur les coûts des entreprises et les finances publiques. L'impact sur l'emploi était de 7,7 % de l'effectif concerné par la RTT (7,7 % × 9) compte tenu d'une hypothèse de gains de productivité équivalent au tiers de la RTT (3,4 %). Une étude de l'OFCE (Cornilleau, Heyer et Timbeau, 1998) a indiqué un chiffrage du dispositif étudié supérieur à 450 000 emplois au bout de trois ans mais elle s'est limitée aux entreprises de plus de 20 salariés et a retenu des gains de productivité de 5,1 %. Par ailleurs, la Direction de la Prévision du Ministère de l'Économie a proposé trois scénarios (DP, 1998). Les effets sur l'emploi sont donnés pour 2002 sur la base des seules entreprises de plus de 20 salariés. Les scénarios sont fonction de l'adhésion des partenaires sociaux au processus mis en œuvre par le gouvernement et par la réaction des salaires à l'évolution du chômage. Dans un scénario favorable (Pacte pour l'emploi) où les entreprises réduisent toutes la durée du travail (40 % avant 1999 ; 100 % en 2002), les effets sur l'emploi sont de 510 000 si les salaires ne réagissent pas trop à la baisse du chômage, 380 000 sinon. Dans un scénario de blocage (7 % des entreprises en RTT avant 1999 ; 53 % en 2002), avec hausse des coûts salariaux, l'effet sur l'emploi à terme est négatif (−20 000). Enfin un scénario intermédiaire (de développement progressif de la RTT avec 2/3 des entreprises passant à 35 heures et compensation salariale totale immédiate puis modération salariale) indique des effets sur l'emploi de 210 000 à 280 000, selon la réaction des salaires à la baisse du chômage. Ces travaux confirment que, pour un dispositif donné, compatible *a priori* avec les conditions de neutralité pour les entreprises et les finances publiques, c'est bien le degré d'adhésion des partenaires sociaux qui joue le plus grand rôle par rapport au potentiel d'une RTT sur un champ donné.

À côté des scénarios favorables, d'autres scénarios relâchant certaines hypothèses ont été calculés. Ainsi les effets de moindres réorganisations, de gains de productivité insuffisants ou d'une compensation salariale totale, non assortie de modération *ex ante*, ont-ils été simulés. Dans tous les cas l'effet de moyen terme sur l'emploi est fortement réduit, principalement en raison de pertes de compétitivité liées à la hausse des coûts. Ces scénarios alternatifs n'ayant généralement pas pris en compte de fortes réactions probables des autorités monétaires en réponse à la hausse de l'inflation, on peut même conclure que les effets sur l'emploi qu'ils comportent (très faibles au regard des 700 000 évoqués ci-dessus, – *cf.* DARES-BDF-OFCE, 1998) sont trop optimistes et que l'impact d'une RTT ne respectant pas les conditions de coûts des scénarios favorables, peut en réalité être destructrice d'emploi, non à très court terme, du fait de « l'effet partage », mais très rapidement, par le jeu des effets de compétitivité. En ce sens, le point de vue des modèles n'est pas aussi optimiste en matière de RTT qu'il est parfois évoqué.

L'ampleur de la RTT

L'ampleur de la RTT effective (donc à mode de décompte constant) doit être d'au moins 10 % pour les entreprises souhaitant bénéficier des aides des dispositifs *Robien* ou *Aubry* et des aides complémentaires sont accordées pour des RTT d'au moins 15 %. Aussi la RTT moyenne est-elle légèrement supérieure à 10 % (*cf.* encadré 3, p. 15) ; au début 2000, 55 % des salariés couverts par un accord de RTT signé depuis juin 1998, l'étaient par un accord aidé (*cf.* tableau 1, p. 11). En revanche, dans les accords non aidés, une analyse menée sur les plus grandes entreprises permet d'estimer une RTT effective beaucoup plus faible que pour les accords aidés, même lors d'un passage formel de 39 heures hebdomadaires à 35 heures, soit 2 heures ou 5,4 %. Ces entreprises ont cherché à atteindre une durée collective affichée de 35 heures avant la baisse de la durée légale. Certaines d'entres elles avaient déjà des durées collectives inférieures à 39 heures mais n'ont pas voulu les réduire de 10 % pour éviter de passer en deçà de 35 heures. D'autres, ont reconsidéré le mode de calcul de la durée effective sur l'année en excluant des pauses ou des jours de congé accordés jusque-là (par exemple, Peugeot a exclu les pauses de 1 h 45 par semaine de la durée

Encadré 3

Accords et conventions *Aubry-Robien* : quelques résultats sur les modes de RTT et leur financement (*)

– 2 953 conventions ont été signées dans le cadre de la loi *Robien* dont 21 % dans le volet défensif *(280 000 salariés dont 37 % pour ce volet défensif).* Au début 2000, 23 000 accords avaient été signés depuis le vote de la loi *Aubry I*, dont 22 000 visaient l'aide et 14 000 avaient déjà été conventionnés. Le volet défensif représente 6 % des conventions et 8 % des salariés couverts par ces conventions sur un total de 860 000 salariés.

– *La réduction de la durée du travail* est en moyenne de 10,5 % dans les conventions *Robien* (10 % pour 86 % des salariés, de 15 % pour 6 %, les autres étant dans des entreprises qui combinent différentes modalités) et de 10,8 % dans les conventions *Aubry*. Dans les accords *Aubry* non aidés, la RTT estimée est de 5,4 %.

– Dans le cas des conventions *Robien*, l'engagement en termes d'embauches est en moyenne de 11,7 % des effectifs concernés et la part de licenciements évités de 12,6 %. Pour les conventions *Aubry*, ces taux sont jusqu'au début 2000, de 8,1 % pour les embauches prévues, et de 9,4 % pour les licenciements évités.

– Pour la loi *Robien* le maintien intégral des rémunérations pour l'ensemble des salariés au moment de la RTT concerne 54 % des salariés et le maintien partiel 32 % (5 % aucun maintien). Pour les conventions *Aubry*, le maintien intégral est beaucoup plus fréquent (90 %). Cette différence traduit largement le poids des accords défensifs de la loi *Robien* pour lesquels le maintien intégral concerne seulement 27 % des salariés (71,5 % pour les offensifs). Toutefois, un gel est généralement associé au maintien des rémunérations. Il concerne 45 % des salariés *Robien* mais 60 % de ceux dont la rémunération est maintenue. Pour la loi *Aubry*, le gel *stricto sensu* est en proportion équivalente (47 %) mais pour 28 % de moindres augmentations sont également prévues. Rien n'est donc prévu dans les accords *Aubry* en matière de salaire pour seulement 25 % des salariés. La durée du gel est de 21 mois pour les conventions *Robien*, 26 mois pour les conventions *Aubry* et celle des moindres augmentations de 29 mois. On estime à au moins 2,5 % en moyenne la modération salariale attendue pour les salariés couverts par des accords *Robien* ou *Aubry* comportant des dispositions explicites en ce sens (2 % pour l'ensemble des salariés). Ne rien prévoir dans les accords ne signifie toutefois pas que la politique salariale ne sera pas infléchie.

– Les formules de RTT sont très variées et plusieurs modalités sont souvent à l'œuvre au sein d'une même entreprise. Le principe d'annualisation est retenu dans la moitié des conventions *Robien* ou *Aubry* qui concerne toutefois, une partie des salariés seulement. Pour les conventions *Aubry* les modalités les plus courantes sont l'octroi de journées ou de demi-journées chaque semaine ou de jours de repos sur l'année.

– 80 % des conventions *Robien* ou *Aubry* (couvrant environ 90 % des salariés) envisagent des réorganisations. Pour près de 40 % cela conduit à l'augmentation de la durée d'utilisation des équipements ou de l'amplitude d'ouverture. La possibilité de moduler les horaires selon les fluctuations de l'activité est plus forte pour les conventions *Robien* (60 %) que pour les conventions *Aubry* (47 %).

– Les salariés à temps partiel sont moins concernés par la RTT que les autres dans les conventions *Aubry* (52 % contre 84 %). Quand ils réduisent leur durée, ils le font pour la moitié en proportion des autres (de l'ordre de 10 %). Moins de 1 % augmentent leur durée du travail. En revanche, dans les accords non aidés, notamment dans la grande distribution, des planchers d'horaire sont introduits ou relevés, des revalorisations des rémunérations horaires sont accordées, qui pourraient conduire à des hausses significatives des taux de temps partiel.

– Les entreprises ayant signé une convention *Aubry* s'engagent souvent à réaliser leurs embauches sur des contrats à durée indéterminée, bénéficiant ainsi de la majoration de 1 000 francs prévue à cet effet (62 % des salariés concernés).

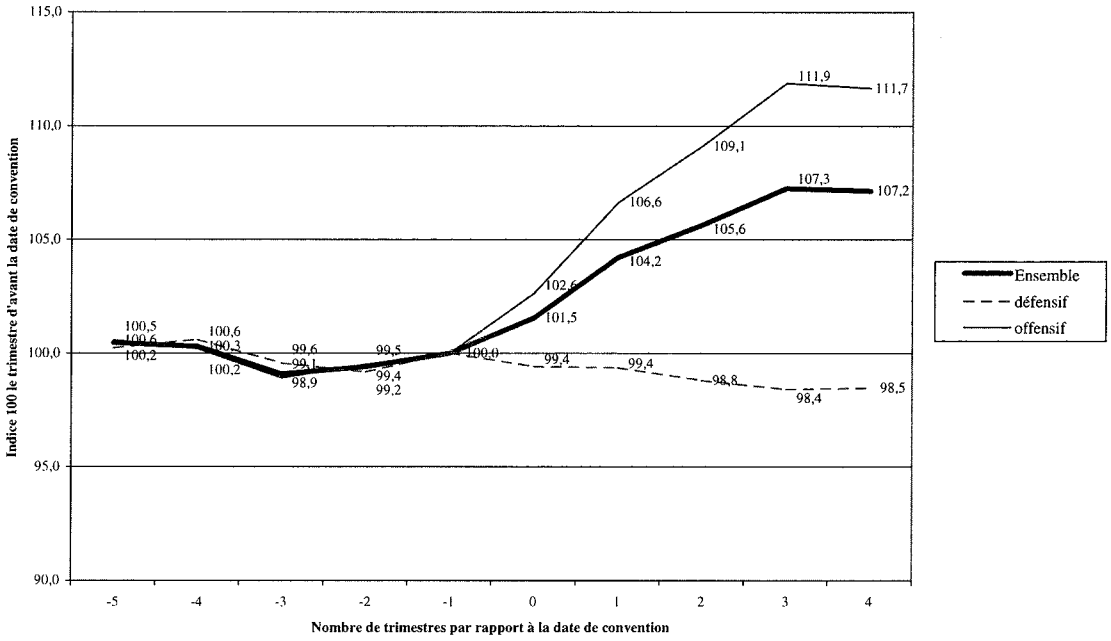
(*) Voir DOISNEAU (1998), DOISNEAU et FOURNIER (1999) et notes internes de la DARES pour l'actualisation des données à la totalité de l'année 1999. Les informations contenues dans cet encadré sont des engagements des entreprises contenus dans les accords et en aucun cas des réalisations.

effective mais pas de la durée rémunérée). Leur base de départ étant ramenée en deçà de 39 heures, la réduction effective nécessaire pour passer à 35 heures sur une base annuelle (soit 1 600 heures) ou non est nettement moins forte. D'autre part, nombre d'accords de branche et d'entreprise ont prévu la possibilité de ne plus compter une partie du temps de formation professionnelle comme du temps de travail effectif, anticipant ainsi un élargissement du recours à la notion de « co-investissement formation » prévue par une loi de 1991. La manière dont se développeront ces RTT de plus faible ampleur reste ouverte, la seconde Loi *Aubry* de janvier 2000 (par la suite loi *Aubry* II) octroyant des allégements en fonction du niveau de l'horaire collectif (« être à 35 heures ») et non en fonction de l'ampleur de la RTT, comme dans les lois d'incitation antérieures.

Graphique 3

Évolution des effectifs avant et après la date de la convention *Robien*

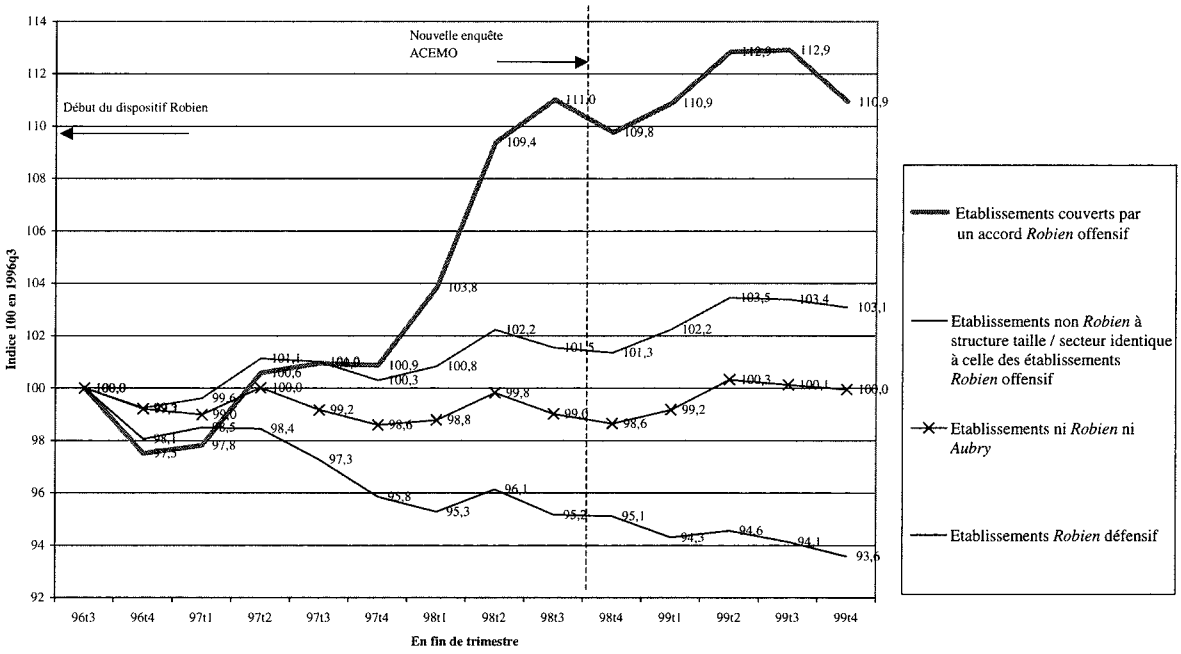
Etablissements *Robien* : évolution des effectifs par rapport à la date de signature de la convention



Source : DARES, Fiole M., Passeron V. et Roger M. (2000)

Graphique 4

Dispositif *Robien* : suivi des emplois dans les enquêtes ACEMO



Source : DARES, actualisation de Fiole M., Passeron V. et Roger M. (2000)

Créations d'emplois et partage gains de productivité / emplois

Dans les accords les entreprises s'engagent sur un niveau d'embauches (accords offensifs) ou d'emplois préservés (accords défensifs). Les entreprises aidées doivent tenir leurs engagements d'emplois sur au moins deux ans si elles veulent continuer à percevoir les aides. Mais pour les entreprises non aidées, ces engagements ne sont qu'indicatifs. Pour les accords *Robien* les engagements sont de 12 % en moyenne et pour les accords *Aubry*, au début de l'année 2000 de 7,8 %. Dans les deux cas, les entreprises ont dépassé les limites minimales respectives de 10 % et 6 % pour des RTT de 10 %. Mais ces engagements intègrent évidemment des emplois qui auraient été créés ou maintenus en l'absence de RTT.

Pour les ***accords aidés Robien ou Aubry*** de premiers travaux permettent de calculer des « effets nets » (FIOLE, PASSERON, ROGER, 2000) par la comparaison des évolutions d'emploi des établissements ayant réduit leur durée du travail et des établissements à mêmes caractéristiques, principalement de secteur et de taille, ne l'ayant pas réduite, interrogés dans les enquêtes trimestrielles ACEMO [3] de la DARES. S'agissant des établissements du dispositif *Robien*, l'analyse du taux de croissance des effectifs avant et après la date de la convention montre une nette rupture (graphique 3). Dans le cas des conventions offensives, après une période de quasi stabilité, la hausse des effectifs débute lors du trimestre de convention, puis se prolonge sur trois trimestres pour atteindre un indice supérieur de plus de onze points au niveau atteint au dernier trimestre précédant la convention. Les conventions défensives restent en revanche sur une pente négative. Cette baisse peut tenir à l'évolution des effectifs non concernés par le dispositif de réduction du temps de travail, dans des établissements qui connaissent déjà une dynamique de baisse des effectifs. Pour les conventions prises dans leur ensemble, l'indice des effectifs est de sept points plus élevé après la mise en œuvre qu'avant la date de la convention.

L'évolution des effectifs des établissements qui ont choisi le dispositif *Robien* offensif est supérieure de 12 % à celles des autres établissements (*cf.* graphique 4) sur deux ans, appréciés du troisième trimestre 1996 au troisième trimestre 1998, sans prise en compte d'aucune spécificité des établissements (biais de sélection). Il s'agit donc d'un chiffre très voisin des engagements d'emploi [4]. Pour apprécier un effet net, déduction faite des emplois qui auraient été créés en l'absence de réduction du temps de travail, une première méthode consiste à mener la comparaison sur des établissements ayant même structure de taille et de secteur : l'effet emploi serait donc de l'ordre de 9 % sur deux ans [5]. On doit de plus tenir compte de la dynamique passée des établissements qui ont choisi le dispositif *Robien* et qui s'avère beaucoup plus forte que les autres (encadré 4, p. 18). À la croissance de l'emploi de 11 % des établissements *Robien*, on compare alors l'évolution des effectifs des établissements hors dispositif, à structure de taille et de secteur identique (+1,5 % sur deux ans), et à dynamique antérieure d'emploi inchangée (+3,0 % sur deux ans). La différence, de l'ordre de 6 à 7 % [6], peut être considérée comme une première estimation de l'effet net sur emploi de la RTT (hypothèse 1 du tableau 3 *infra*, p. 21). Cette hausse est à mettre en rapport avec la baisse de la durée hebdomadaire collective d'environ 10 % sur la même période. Par la suite, en 1999, l'écart d'indice entre les établissements *Robien* offensif, qui sont très sensibles aux variations saisonnières, et les autres secteurs à structure de taille et secteur équivalente, se maintient.

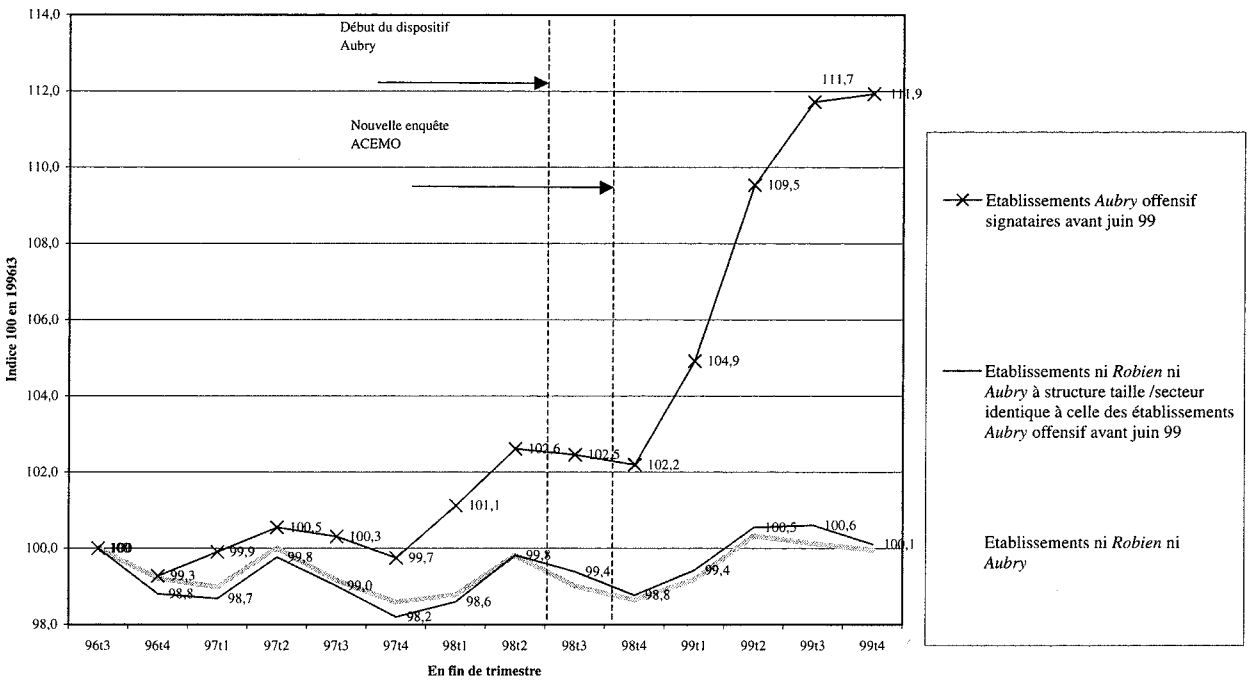
De tout premiers calculs d'effet net sur l'emploi issus d'une seconde méthode plus précise de correction des biais de sélection [7] tenant compte d'un ensemble de caractéristiques spécifiques des établissements qui ont choisi ce dispositif de réduction de temps de travail (taille, secteur, trajectoire d'emploi antérieure, mais aussi part des effectifs à durée déterminée, à temps partiel, en intérim, distribution salariale) permettent d'estimer cet effet à environ 7,2 % (*cf.* hypothèse 2 du tableau 3 *infra*, p. 21). Cette estimation est toutefois peu précise à ce stade, les travaux devant être poursuivis en enrichissant le nombre et la qualité des variables de sélection [8].

Une analyse analogue des effets emploi *ex post* dans les établissements *Aubry* engagés dans la RTT après juin 1998 n'est pas possible du fait du manque de recul. Toutefois, pour les conventions signées

3. Qui fournissent des informations sur l'évolution de l'emploi salarié, du temps partiel, de la durée du travail et des salaires.
4. On compare ici les courbes des effectifs des établissements *Robien* offensif et des établissements ni *Robien*, ni *Aubry* du graphique 4. L'indice de la première, au troisième trimestre 1998 (soit 111,0) est comparé à celui de la seconde (soit 99,1). La progression relative est de 12 %.
5. La comparaison est ici menée avec la courbe intermédiaire du graphique 4 concernant les effectifs des établissements non *Robien*, à structure de taille et de secteur identique à celle des établissements *Robien*, dont l'indice est à 101,5 au troisième trimestre 1998. La progression relative est de 9,4 %.
6. Compte tenu de la saisonnalité des établissements étudiés, le calcul doit être mené sur deux trimestres identiques à des années différentes ; il vaut 6,1 % si la période débute au troisième trimestre 1996, 7,0 % si la période débute au quatrième trimestre 1996 et 6,9 % si la période débute au 1er trimestre 1997.
7. Cette méthode repose sur la prise en compte du biais de sélection dans l'estimation des changements induits par la RTT, en utilisant le modèle causal étudié par ROSENBAUM et RUBIN (1983). L'effet de la loi est alors mesuré comme l'écart moyen entre les évolutions des effectifs des établissements *Robien* et celles des autres, en tenant compte de la probabilité de participer au dispositif calculée grâce à un modèle *LOGIT*.
8. Au vu des résultats de cette seconde méthode, la double correction menée ci-dessus (première méthode) à la fois sur les secteurs, la taille, et la dynamique antérieure est sans doute trop forte, par exemple parce que l'écart de créations d'emplois entre entreprises *Robien* et les autres n'est pas constant dans le temps mais serait plutôt contracyclique si les entreprises *Robien* sont moins cycliques que la moyenne.

Graphique 5

Dispositif *Aubry*: suivi des emplois dans les enquêtes ACEMO



Source : DARES, actualisation de FIOLE *M.,* PASSERON *V. et* ROGER *M., (2000)*

Encadré 4

Dynamique antérieure des établissements ayant réduit leur durée du travail

Une analyse statistique complémentaire* indique que les établissements signataires d'accords *Robien* offensifs présents depuis 1990 ont connu une hausse de 5,8 % de leurs effectifs entre 1990 et 1996, alors que les établissements non concernés par le dispositif *Robien* ont vécu une baisse de -2,6 % à structure de taille et de secteur identique. La différence de croissance des effectifs est donc en moyenne de l'ordre de 1,4 % par an. Dans les établissements *Robien* défensifs, la baisse des effectifs entre 1990 et 1996 est proche de -16 %, soit un recul relatif de l'ordre de -2,8 % par an. Si l'on élargit l'étude aux établissements présents depuis 1993, les conclusions sont analogues, soit pour les établissements offensifs un écart de croissance de 1,5 %.

Concernant les premiers accords *Aubry* offensifs (dont les conventions ont été signées avant la fin juin 1999), la dynamique relative de croissance des effectifs dans la période antérieure est comparable à celle observée pour les établissements *Robien* si on retient la période 1990-1997 (+1,5 % par an), mais un peu moins prononcée si on élargit l'analyse aux établissements présents à partir de 1993 (+ 1,0 %).

(*) (FIOLE, PASSERON, ROGER, 2000), qui travaillent à partir d'un appariement entre les fichiers annuels de l'UNEDIC de 1990 à 1997 et les bases de conventions *Robien* et *Aubry*, soit une base comportant 720 établissements *Robien*.

avant juin 1999, on peut décrire les premiers effets sur l'emploi de la loi, puisqu'une partie des établissements signataires a pu commencer à embaucher (*cf.* graphique 5). Au quatrième trimestre 1999, par rapport à l'année précédente, la variation des effectifs dans les établissements *Aubry* offensifs est déjà de l'ordre de 9,5 %. L'évolution des effectifs dans les autres établissements à même structure de taille et de secteur, est de l'ordre de 1,4 %. Elle est peu différente de l'évolution des effectifs dans l'ensemble des secteurs. Alors que les établissements n'ont pas forcément tous mis en œuvre la RTT et procédé à l'ensemble des embauches à la fin du quatrième trimestre 1999, une première estimation d'un effet net partiel sur l'emploi de 6,5 % à 7 % peut déjà être calculée, en tenant compte de l'évolution plus dynamique des établissements *Aubry* offensifs (*cf.* encadré 4, en prenant l'hypothèse de +1 ou +1,5 % par an). Il faudra

plus de recul pour calculer un effet net total sur l'emploi du dispositif *Aubry* similaire à celui estimé pour le dispositif *Robien* [9] et pour mettre en œuvre la deuxième méthode retenue pour ce dernier.

Il est encore difficile d'évaluer précisément les gains de productivité apparents du travail induits par ces différents dispositifs de RTT. Il faut en effet mesurer à la fois précisément l'ampleur de la réduction effective de la durée du travail, l'évolution des effectifs, et il faut pouvoir apprécier les évolutions tendancielles des effectifs (celles qui auraient eu lieu en l'absence de RTT) ainsi que les éventuelles variations de la production. Sous l'hypothèse d'un maintien en moyenne de la production par rapport à la référence et d'un maintien des capacités de production, et sur la base des informations disponibles en matière d'engagement d'emploi et du premier bilan *ex post* des effets sur l'emploi, il est toutefois possible de décrire le partage productivité du travail-emploi pour les établissements (*cf.* tableau 3, p. 21) du dispositif *Robien* et les premiers établissements engagés dans le dispositif aidé *Aubry*.

Dans le cas des conventions offensives, la prise en compte des évolutions spontanées d'emplois en l'absence de réduction du temps de travail conduit à retenir une hausse nette de l'emploi liée au dispositif *Robien* comprise entre 6 et 7,2 % (hypothèses 1 et 2 du tableau 3, p. 21), et les gains de productivité apparaissent significatifs (entre le tiers et la moitié de la RTT), voisins des hypothèses retenues dans des simulations antérieures. Le même rapprochement pour les établissements *Aubry*, sur des calculs encore partiels, fait apparaître comptablement des gains de productivité apparents du travail compris également entre le tiers et la moitié de la réduction du temps de travail. Malgré des obligations d'emploi plus élevées dans le dispositif *Robien* que dans le dispositif *Aubry* [10], les effets « nets » sur l'emploi et les gains de productivité apparents du travail apparaissent donc, à ce stade de l'évaluation, voisins dans les dispositifs *Robien* et *Aubry*. Les effets d'aubaine [11] appréciés comme l'écart entre les engagements d'emplois et l'effet net sur l'emploi ainsi calculé apparaissent en contrepartie plus importants dans le cas du dispositif *Robien* (40 à 50 % contre 15 à 20 % pour le dispositif *Aubry*). Cette proximité des effets nets sur l'emploi illustre l'idée selon laquelle la fourchette du dispositif *Robien* (−10 % de RTT ; + 10 % d'embauches) a eu plus pour effet de sélectionner des entreprises plus dynamiques que de ralentir les gains de productivité habituellement obtenus lors d'une RTT. À l'inverse, la fourchette prévue par la loi de 1998 ne semble pas avoir particulièrement stimulé les gains de productivité. Elle a, en revanche, permis à un plus grand nombre d'entreprises de mettre en œuvre une RTT créatrice d'emplois.

Pour les ***accords non aidés*** des entreprises éligibles, les engagements d'emplois sont faibles (3,3 %). Toutefois, une part significative de ces accords est dans le secteur de la grande distribution, avec une forte proportion de salariés à temps partiel qui ne devraient généralement pas réduire leur durée du travail, des dispositions leur permettant même de l'accroître dans certains cas. Les engagements d'emploi, portant sur un effectif à temps complet plus faible, apparaissent donc un peu plus élevés (4 %). Compte tenu de la mise en œuvre tardive de ces accords, à partir du deuxième semestre 1999, il n'existe pas encore d'information concernant leur application, en matière de baisse de la durée du travail effective ou d'évolution d'emploi par exemple, comme c'est le cas avec les accords aidés. L'engagement d'emploi, auquel on doit donc se limiter, doit toutefois être rapporté à l'ampleur nettement plus faible de la RTT. Il apparaît alors compatible avec une hypothèse sur les gains de productivité horaire de l'ordre d'un tiers de la RTT, à production constante. Pour les accords non éligibles à l'aide (EDF, LA POSTE, par exemple), les engagements d'emplois sont faibles. Surtout, les accords nationaux devront être relayés par des accords d'établissement et il n'est guère possible d'interpréter les chiffres d'emploi ni de calculer une estimation de la RTT effective de ces entreprises.

Ainsi les premiers travaux ne semblent pas contredire l'hypothèse de gains de productivité de l'ordre du tiers de la RTT pour les entreprises du secteur concurrentiel. Toutefois, ces travaux menés pour les entreprises pour lesquelles le recul est suffisant (*Robien*, premières *Aubry*) s'appuient seulement sur la comparaison des dynamiques d'effectifs depuis le passage à 35 heures et les dynamiques antérieures. Il n'est pas encore possible de tenir compte d'éventuels gains ou pertes de production directement liés à la RTT [12] et l'hypothèse de calcul retenue est celle de constance par rapport à celle d'un hypothétique compte de référence sans RTT.

9. Compte tenu des délais entre accord et RTT *(cf. infra)* et de la forte progression des effectifs, traduisant des embauches rapides, l'effet net total devrait toutefois peu différer de cette évaluation partielle.

10. Dans le dispositif *Robien*, l'engagement en termes d'emploi est le maintien ou la création de 10 % des effectifs concernés (resp. 15 %) pour une baisse de 10 % de la durée du travail (resp. 15 %) ; dans le dispositif *Aubry*, l'engagement porte sur une création d'au moins 6 % des effectifs (resp. 9 %) dans le volet offensif ou sur le maintien de 6 % des effectifs concernés (resp. 9 %) dans le cas défensif, pour une baisse de 10 % de la durée du travail (resp. 15 %).

11. Les enquêtes auprès des chefs d'entreprise permettent d'apprécier leurs points de vue sur les effets d'aubaine et d'analyser leur hétérogénéité (ex : enquête CSA-Dares, *cf.* encadré 5).

12. L'hypothèse « à production constante » s'applique à une situation de référence, en l'absence de RTT. Cela ne signifie évidemment pas que la production est constante dans les entreprises concernées, mais qu'elle évolue comme s'il n'y avait pas eu de RTT. Elle peut être justifiée *a priori* par le maintien global de l'équilibre économique des entreprises, comme on le verra ensuite. Elle devra bien évidemment être testée lorsque le recul sera suffisant pour observer les comportements de production.

Encadré 5

L'hétérogénéité micro-économique des impacts de la RTT

Si l'impact emploi des accords *Robien* et des premiers accords *Aubry* aidés apparaît en moyenne largement positif, il n'en demeure pas moins que coexiste une grande diversité de situations. L'enquête CSA-DARES (AUCOUTURIER, COUTROT, 1999), qui interroge de façon qualitative mais relativement détaillée une centaine de chefs d'entreprise à propos de l'impact de la RTT sur leur établissement, met en évidence cette diversité que l'on observe aussi dans les études monographiques (BL Consultants, 1999 ; ALIS *et al.*, 1999)

Ces responsables confirment que les objectifs en matière de création ou de maintien d'emplois ont été le plus souvent atteints, même si des effets d'aubaine sont signalés dans près d'un établissement sur deux (ce qui est cohérent avec les estimations présentées dans le corps du texte[1]). Surtout, ces créations d'emplois semblent durables dans la mesure où la situation économique de la plupart des entreprises observées, a été non seulement préservée, mais fréquemment améliorée. En effet, 32 % des chefs d'établissements estiment que la RTT a amélioré la situation économique globale de leur établissement, 16 % qu'elle ne l'a pas modifiée, et 11 % seulement qu'elle l'a détériorée. Certes, 36 % (le plus souvent signataires d'accords *Aubry*) jugent ne pas disposer du recul suffisant pour se prononcer ; mais la plupart portent une appréciation en général positive ou neutre sur les effets de court terme qu'ils ont pu noter (amélioration de l'organisation du travail, de la polyvalence et de la motivation des salariés, de la productivité).

Une minorité – un établissement sur 10 – signale néanmoins une forte dégradation de sa situation suite à la RTT. Au cas où cette dégradation amènerait à mettre en danger l'existence même de certains de ces établissements, le bilan emploi de la RTT sur l'échantillon observé serait sérieusement affecté ; mais une issue aussi dramatique n'est pas la plus probable[2].

Divers facteurs expliquent l'hétérogénéité des situations. Tout d'abord les signataires d'accords défensifs portent un jugement plus souvent négatif à propos de l'impact économique de la RTT sur leur établissement. Il semble que la RTT, si elle a préservé des emplois à court terme, a rarement permis de résoudre les difficultés structurelles. D'autre part, la qualité de la négociation préalable à la RTT favorise ses chances de réussite de façon fort significative au plan statistique[3] : il est préférable de consulter largement le personnel, de négocier sur un large éventail de thèmes et de préparer des scénarios sur les différents impacts économiques de la RTT.

Les modalités de la mise en œuvre de la RTT jouent elles aussi un rôle, bien que moins significatif : mieux vaut mettre en œuvre des réorganisations, et notamment introduire ou accentuer la modulation du temps de travail, réduire le recours à la sous-traitance et à l'intérim, réaliser des embauches ciblées sur des métiers stratégiques et augmenter la durée d'utilisation des équipements. En revanche, la modération salariale n'apparaît pas comme déterminante dans l'appréciation des employeurs sur le succès de la RTT. Si la majorité des responsables d'entreprise signale un accroissement des coûts salariaux, celui-ci n'est pas moins souvent cité dans les établissements qui ont connu une modération ou d'une baisse des rémunérations ; il n'est pas non plus moins fréquent pour les accords *Robien*, contrairement à ce qu'on aurait pu attendre.

Bien entendu, ces indications demeurent très fragiles, étant donné la faible taille de l'échantillon, l'insuffisance du recul temporel, et la difficulté à discerner causes et conséquences de la RTT. En particulier, il est fort difficile, même pour les employeurs, de démêler ce qui revient en propre à la RTT dans les évolutions que connaît leur établissement. Ainsi, la majorité des établissements qui signalent un impact négatif de la RTT a auparavant déclaré avoir subi des fluctuations importantes d'activité dans les mois précédant l'enquête, de même que les signataires d'accords défensifs sont plus pessimistes sur l'impact de la RTT. Ceci rappelle l'importance décisive du contexte macro et microéconomique : il est beaucoup plus facile de réussir la RTT dans un contexte de stabilité ou de croissance des marchés, qu'au milieu de perturbations majeures.

1. Plus précisément, parmi les signataires d'accords offensifs, 8 % estiment qu'ils auraient procédé à pratiquement toutes les créations d'emploi, même sans RTT (aubaine totale), 33 % qu'ils auraient créé certains de ces emplois (aubaine partielle), et 58 % qu'ils n'en auraient pas créé. Les effets d'aubaine partielle sont surtout signalés dans des établissements qui ont créé plus de 10 % de postes supplémentaires.
2. Ces 10 établissements appartiennent surtout à des PMI familiales ; aucun d'entre eux n'appartient à un grand groupe. Cinq d'entre eux déclarent bénéficier d'une rentabilité supérieure à leurs concurrents. Sept d'entre eux (contre un peu plus du tiers de l'ensemble des établissements RTT) signalent avoir subi des fluctuations importantes de leur activité en 1998, ce qui peut éventuellement contribuer à expliquer les difficultés rencontrées.
3. Ces commentaires s'appuient sur des modèles de type *Logit* expliquant la probabilité d'une appréciation positive de l'impact économique de la RTT par différentes caractéristiques de l'établissement et du processus de RTT lui-même.

Tableau 3
Le partage productivité du travail / emploi (à production constante)

	Baisse de la durée du travail (1)	Effet mécanique sur l'emploi (2)	Engagement sur l'emploi (3)	Effet net sur l'emploi (4)	Gains de productivité apparents du travail (5)
Référence : simulation avec gains de productivité de 1/3 de la RTT	– 10,3 % *– 4,0 h.*	+11,4 %	–	+7,7 %	+3,4 %
Accords *Robien*	– 10,5 % *– 4,1 h.*	+11,7 %	+12,0 %	–	(– 0,2 %)
dont accords Robien offensifs **hypothèse 1** **hypothèse 2**	– 10,3 % *– 4,0 h.*	+11,4 %	+11,7 %	 + 6,0 % +7,2 %	 +5,1 % +3,9 %
Accords *Aubry* aidés au 1er juin 1999	– 10,8 % *– 4,2 h.*	+12,1 %	+8,5 %	–	–
dont accords Aubry offensifs	– 10,8 % *– 4,2 h.*	+12,0 %	+8,3 %	+7,0 %	+4,8 %
Accords *Aubry* non aidés, entreprises éligibles	– 5,4 % *– 2,0 h.*	+5,7 %	+4,0	n. c.	(+1,6 %)
Accords *Aubry*, entreprises non éligibles (6)	n. c.	n. c.	+3,6 %	n. c.	n. c.

(1) *Source : fichiers des conventions Robien* ou *Aubry*, et estimations à partir des accords non aidés.
(2) taux de création d'emploi que l'on observerait si la RTT était entièrement compensée par des embauches, sans aucun gain de productivité associé (soit pour la première ligne 100/(100-10,3) × 100).
(3) Il s'agit de l'effet emploi « brut », calculé à partir des déclarations d'intention dans les fichiers des conventions pour les établissements aidés, à partir des accords individuels pour les autres établissements.
Dans le cas des d'entreprise *Aubry* non aidés, c'est l'effet emploi pondéré en excluant de la base de référence les salariés à temps partiel non concernés par la RTT. En les incluant, les engagements d'emplois seraient respectivement de 3,3 % et 3,2 %.
(4) Il s'agit de l'effet calculé à partir des évaluations *ex post* pour les établissements *Robien* ou *Aubry* aidés, dans le cas du volet offensif de chacun des dispositifs. Dans le cas des accords *Robien*, une fourchette d'hypothèses est proposée, suivant que l'on retient l'effet « haut » ou « bas » sur l'emploi estimé à partir des deux méthodes utilisées. Dans le cas des accords *Aubry*, il s'agit de l'effet net sur l'emploi partiel, l'effet total devant être *a priori* légèrement supérieur (*cf.* texte).
(5) Calculés à partir de la réduction du temps de travail et de l'effet net sur l'emploi : $g = 1/((1+e) \times (1+d))-1$, où g est le gain de productivité, e est l'effet sur l'emploi, et d est la baisse de la durée du travail.
Les chiffres entre parenthèses indiquent que les effets sont calculés à partir des engagements sur l'emploi (ou effets « bruts »), les autres sont calculés à partir des effets sur l'emploi « net ».
(6) Pour ces entreprises la RTT ne peut être calculée précisément, les accords signés étant des accords cadre. Sur la base d'une RTT de 8 % en moyenne, l'effet mécanique sur l'emploi serait de 8,7 %. Avec des engagements d'emploi de 3,6 % les gains de productivité apparents seraient de 4,7 %.
n. c. : non calculable

L'impact de la RTT sur l'équilibre global des entreprises

Si les créations d'emplois à court terme semblent correspondre aux objectifs affichés dans les accords, leur pérennité dépend de l'impact économique de la RTT sur la situation financière des entreprises. Dans un contexte d'ouverture commerciale sur l'extérieur, de taux de change fixe avec les partenaires européens, et de rentabilité des capitaux largement fixée de façon exogène par les marchés financiers internationaux, un dérapage des coûts de production et des prix viendrait réduire, voire annuler les premiers impacts positifs observés sur l'emploi. La RTT recherche donc la neutralité sur les prix et sur le partage de la valeur ajoutée entre salaires et profits. L'analyse des conditions dans lesquelles se sont réalisées les RTT observées apporte des éléments plutôt rassurants à cet égard.

Allègements des cotisations et modération salariale

La RTT peut en effet être financée par les gains de productivité, les allégements de cotisations sociales et la modération salariale ainsi que par des économies en capital. On a vu que les gains de productivité peuvent financer entre un tiers et la moitié de la réduction du temps de travail. Concernant les allégements de cotisations, ceux-ci ont été importants (8 500 francs en moyenne sur cinq ans), les entreprises

utilisant largement les majorations de 1 000 francs par salarié liées à des engagements complémentaires en matière d'emploi (embauches en CDI, de jeunes, de chômeurs de longue durée ou embauches plus fortes que le minimum requis de 6 %) et celles réservées aux entreprises de main d'œuvre. Dans le dispositif d'incitation, les allégements de cotisations sont plus élevés la première année, puis décroissent chaque année (de 1 000 francs), ce qui permet de lisser la modération salariale. Le tableau 4 indique des équilibres financiers sous différentes hypothèses, en comparant des exemples théoriques et des observations tirées des résultats des premiers travaux d'évaluation. Il ressort que, pour les accords *Robien*, la modération salariale théorique nécessaire sur cinq ans est très faible (moins de 1 %), compte tenu de l'importance des aides accordées [13]. Ceci laisse supposer que nombre d'entreprises signataires d'accords *Robien* avec des modérations salariales importantes ont, en fait, pu obtenir une baisse de leurs coûts salariaux unitaires. Pour les accords *Aubry* aidés, la modération salariale nécessaire pour ne pas modifier le partage de la valeur ajoutée est supérieure, plutôt de l'ordre de 3 % en moyenne sur la base de gains de productivité du tiers de la RTT (1,6 % pour des gains de productivité de 50 %). Si l'on tient compte des nouveaux allégements mis en œuvre dans la deuxième loi de RTT [14], la modération salariale nécessaire est très faible en moyenne, mais il faudrait prendre aussi en compte les nouveaux prélèvements. Pour les accords *Aubry* non aidés, la modération requise est également nettement moindre en moyenne pour les entreprises réduisant faiblement leur durée du travail, ces entreprises devant bénéficier du système d'aide prévu dans la deuxième loi et calibré pour des RTT de 10 %.

Les accords de RTT donnant lieu à convention prévoient de maintenir le plus souvent les salaires (compensation salariale totale *ex ante*) mais avec de fortes modérations salariales (moindres augmentations ou gels) dans le cadre des deux dispositifs (encadré 3, p. 15). Pour les accords *Robien*, la moindre progression des salaires ouvriers peut être évaluée en moyenne à un minimum de 1,5 % [15] sur deux ans (1,2 % pour les accords offensifs, 1,8 % pour les accords défensifs), sur la base d'une comparaison des indices de salaires des entreprises ayant signé une convention et des autres, à structure de taille et de secteur comparable (FIOLE, PASSERON, ROGER, 2000). Ces salaires, versés aux ouvriers dans les établissements signataires d'une convention *Robien* sont, avant la date de la convention, sur une tendance de croissance conforme à l'évolution observée dans l'ensemble des établissements (+ 2 % par an). Puis, deux trimestres avant la date de la convention, commence une phase de ralentissement, voire de gel nominal, qui dure trois trimestres. Ensuite, à partir du second trimestre suivant celui de la convention, la croissance du salaire ouvrier semble reprendre à son rythme antérieur, mais le recul n'est pas suffisant pour pouvoir confirmer une telle reprise. Le même profil semble prévaloir pour les autres catégories socio-professionnelles (employés, cadres, techniciens, agents de maîtrise).

Le gel des salaires dans les accords *Aubry* concerne 47 % des salariés et 28 % ont également de moindres augmentations Pour ces entreprises, cela correspond à une modération salariale moyenne de 2 à 3 % mais il n'est pas encore possible de mesurer l'impact à terme de ces accords. Toutefois les dernières enquêtes ACEMO montrent que la modération salariale est perceptible pour les premiers établissements engagés dans ce dispositif. Sur deux ans, à partir du quatrième trimestre 1997, les salaires mensuels des ouvriers dans les établissements *Aubry* offensifs sont en moindre croissance de l'ordre de 1 %, par rapport aux établissements de structure de taille et de secteur identiques (FIOLE, PASSERON, ROGER, 2000). Sur la base de ces constats et compte tenu du profil dégressif des aides, la stabilité des coûts pourrait être globalement atteinte pour les entreprises aidées (*cf.* colonne f du tableau 4) mais, la difficulté serait un peu plus grande pour les entreprises réduisant effectivement leur durée de 10 % au-delà de l'an 2000, même si le système d'aide annoncé est favorable (*cf.* colonne c). Il n'y a pas à ce jour, de synthèse statistique disponible sur la politique salariale selon les niveaux de salaire. Le profil des aides (forfaitaires), la politique de revalorisation du SMIC et l'analyse de certains accords laissent toutefois penser que les modérations salariales sont un peu plus fortes pour les salaires les plus élevés, et que la RTT réduirait légèrement la dispersion des coûts salariaux.

13. Ces entreprises bénéficiaient de réduction des taux de cotisations sociales correspondant à plus de 9 points par an pendant sept ans. Elles ont donc tenu compte de l'arrêt de ces aides dans leur plan de financement de la RTT. Mais la mise en œuvre de la seconde loi conduira en réalité à leur accorder un allégement permanent.

14. L'allégement global, qui inclut la ristourne JUPPÉ à 1,3 SMIC, est dégressif de 21 500 francs au niveau du SMIC à 4 000 francs. L'allégement supplémentaire (au-delà de la ristourne) vaut en moyenne 7 000 francs par salarié, dont 4 500 sans contrepartie et 2 500 financés par une taxation supplémentaire des bénéfices et des activités polluantes dans le cadre de la réforme des cotisations patronales par salarié. Les entreprises aidées par le dispositif d'incitation pourront cumuler ce nouvel allégement (moins la partie forfaitaire de 4 000 francs) et l'aide incitative jusqu'à la fin de celle-ci. Il est plus pertinent de ne prendre en compte que l'aide sans contrepartie, pour ce type de calcul, puisqu'en moyenne l'entreprise verra ses prélèvements augmenter. Mais d'une part les effets vont être très différents d'un secteur à l'autre, d'autre part la part « financée » étant un allégement sur les « bas salaires », des effets sur l'emploi sont à attendre d'une modification de sa structure par qualifications en faveur des moins qualifiés.

15. Il est probable que l'effet final du dispositif soit une modération légèrement supérieure à cette première estimation, la phase de modération salariale dans les établissements signataires d'une convention ROBIEN n'étant pas terminée.

Tableau 4

Le financement de la réduction de la durée du travail, en moyenne sur cinq ans (en % de la masse salariale des effectifs concernés par la RTT, calcul au salaire moyen)

					Accords *Aubry*, aidés			Accords *Aubry*, non aidés		
	passage de 39 à 35 heures (1)				théorique (1)	« observé » (2)	« observé » (2)	théorique (1) (2)	« observé » (2)	« observé » (2)
Baisse de la durée du travail	– 10,3 %				– 10,8 %	– 10,8 %	– 10,8 %	– 5,4 %	– 5,4 %	– 5,4 %
Coût spontané à financer	11,4 %				12,1 %	12,1 %	12,1 %	5,7 %	5,7 %	5,7 %
Gains de la productivité induits par la RTT	3,4 %				3,6 %	4,8 %	4,8 %	1,8 %	1,6 %	1,6 %
Effets de la RTT sur l'emploi	7,7 %				8,2 %	7,0 %	7,0 %	3,8 %	4,0 %	4,0 %
Coût salarial à financer	7,0 %				7,4 %	6,3 %	6,3 %	3,5 %	3,6 %	3,6 %
économies de capital (immobilisations, stocks)	très variable									
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)
Allègements de cotisations sociales	Robien	8 000	7 000	4 500	8 500	8 500	11 500	4500	4 500	7 000
en points de cotisations	9,7 %	5,6 %	4,9 %	3,1 %	5,9 %	5,9 %	8,0 %	3,1 %	3,1 %	4,9 %
idem en % du coût du travail	6,7 %	3,8 %	3,4 %	2,2 %	4,1 %	4,1 %	5,5 %	2,2 %	2,2 %	3,4 %
Solde à financer, notamment par la modération salariale	0,3 %	3,0 %	3,5 %	4,7 %	3,2 %	2,1 %	0,7 %	1,3 %	1,4 %	0,1 %

(1) Gains de productivité de 1/3 de la RTT, embauche avec salaires inférieurs de 10 % en moyenne

(2) RTT observée dans les accords au 1er juin 1999

(a) moyenne des allégements loi *Robien* sur cinq ans

(b) moyenne des allégements loi *Aubry* 1 sur cinq ans, avec majoration de 1 000 francs

(c) moyenne des allégements loi *Aubry* 1 sur cinq ans ou moyenne des nouveaux allègements (loi *Aubry 2*)

(d) minimum des nouveaux allégements structurels moyens (loi *Aubry 2*)

(e) moyenne des allégements loi *Aubry* 1 sur cinq ans observés

(f) idem, mais effet emploi retenu dans les évaluations

(g) idem, (f), avec cumul des nouveaux allégements, sans prise en compte des nouveaux prélèvements

(h) accords non aidés, gains de productivité 1/3 de la RTT ; allégement structurel moyen

(i) accords non aidés, effet emploi retenu ; allégement structurel moyen

(j) idem, moyenne des nouveaux allégements de cotisations, sans prise en compte des nouveaux prélèvements.

Source : DARES

Économies en capital et réorganisations

Concernant les coûts fixes, qui ont rarement été pris en compte dans les analyses *ex ante* [16], et les économies en capital, il n'y a guère d'information *ex post* à ce jour. Les entreprises réduisant leur temps de travail ont mis en œuvre des réorganisations de très grande ampleur (*cf.* encadré 3, p. 15). La durée d'utilisation des équipements (DUE) et la durée d'ouverture se sont souvent accrues selon les déclarations des entreprises dans les conventions, mais il est difficile de savoir à quel champ des équipements elles s'appliquent effectivement. Dans l'enquête CSA-DARES, 27 % des établissements signalent une augmentation effective de la durée d'utilisation des équipements ou d'ouverture, et 9 % seulement une baisse, la majorité signalant avoir maintenu cette durée. En outre, les coûts de gestion des stocks sont réduits par l'annualisation mais sans qu'on puisse encore en quantifier l'effet. Il est donc pour le moment impossible d'affiner les hypothèses sur la DUE moyenne ou de prendre en compte des gains liés à l'annualisation, mais rappelons que l'hypothèse de stabilité de la DUE suppose déjà de fortes réorganisations. Notons enfin que la DUE a atteint son plus haut niveau en 1999 selon l'enquête de la *Banque de France* et que les industriels anticipent encore une forte augmentation pour 2000, ce qui laisse entendre qu'il n'y a pas de comportement de baisse dans les secteurs fortement concernés par la RTT.

L'impact de la RTT sur la structure des emplois par type de contrat

À l'occasion de la RTT, les entreprises peuvent choisir de réduire le volant de main-d'œuvre précaire (par exemple, grâce à l'annualisation), ou de faire passer à temps plein des salariés à temps partiel contraint. La RTT implique donc des opportunités de modifier la structure des emplois selon les types de contrats.

Concernant le dispositif *Robien*, pour lequel les incitations n'étaient pas différenciées suivant le type de contrat, les enquêtes ACEMO indiquent que les établissements signataires ont augmenté leur taux de CDD dans un premier temps, en réalisant leurs embauches sur ce type de contrat dans des proportions habituelles. Des monographies indiquent d'ailleurs que certaines entreprises, après avoir embauché de façon permanente d'anciens CDD ou intérimaires, ont rapidement reconstitué leurs réserves de main-d'œuvre flexible pour faire face à la reprise de l'activité en 1998. La loi *Aubry* en revanche, accorde des aides majorées lorsque les embauches sont réalisées entièrement en CDI et 62 % des entreprises ont bénéficié de cette possibilité. On devrait ainsi s'attendre à un certain freinage du recours aux CDD pour ces établissements. Ceci semble confirmé par de premiers calculs indiquant que sur un an, malgré de fortes embauches dans les établissements *Aubry*, le taux de CDD n'a que faiblement augmenté (actualisation de FIOLE, PASSERON, ROGER, 2000)

Quant aux *contrats d'intérim* les dispositifs *Robien* et *Aubry* n'autorisent pas, en principe, que leur titularisation soit comptabilisée au titre des créations de postes prévues dans les conventions ; dans les deux cas, les intérimaires sont pris en compte dans le calcul des effectifs annuels moyens pris pour base de l'engagement de création d'emplois. Jusqu'au deuxième trimestre 1998, la hausse tendancielle du taux d'intérim est presque aussi dynamique pour les établissements *Robien* que pour les autres [17]. Selon de tous premiers calculs, il semble en revanche que la proportion d'intérimaires soit en baisse sur un an dans les établissements *Aubry*, alors que celle-ci augmenterait dans les autres. Il faudra toutefois plus de recul pour vérifier si les deux dispositifs ont effectivement des effets différents sur le recours au travail précaire.

L'impact de la RTT sur le recours au *temps partiel* dépend lui aussi du bilan de tendances contradictoires. Pour mener les simulations macro-économiques *ex ante*, on a souvent pris en compte les seuls salariés à temps plein, en supposant que la durée du travail des salariés à temps partiel ne serait en moyenne pas modifiée, certains réduisant leur durée du travail en proportion, d'autres l'augmentant pour l'amener parfois jusqu'au taux plein. Dans les accords *Aubry* aidés, un tiers des salariés à temps partiel ne sont pas concernés par la RTT et le reste réduit souvent sa durée du travail proportionnellement à la durée collective (DOISNEAU et FOURNIER, 1999). À l'inverse, dans des accords de branche ou d'entreprise signés à ce jour (par exemple, dans la grande distribution ou dans le nettoyage, secteurs très utilisateurs de temps partiel), diverses mesures devraient favoriser le maintien ou le relèvement de la durée des temps partiel (création ou relèvement des planchers, hausse des salaires horaires...). Par ailleurs, dans les entreprises de moins de 10 salariés ayant une forte proportion de temps partiel, la possibilité de réaliser les embauches par l'augmentation des horaires des salariés à temps partiel pourrait à l'avenir être utilisée largement. L'analyse *ex post* sur les entreprises *Robien*, qui étaient en moyenne plus fortement utilisatrices de temps partiel, montre une nette inflexion de la proportion de salariés à temps partiel (baisse de 0,5 point sur deux ans pour le volet offensif pour une hausse de

16. Toutefois plusieurs monographies indiquent que lorsque ces coûts fixes ont été pris en compte par les responsables d'entreprises ils représentaient une fraction très faible des coûts à financer (BL consultants, 1999 ; ALIS *et alii*, 1999).

17. Le glissement sur deux ans du taux d'intérim est légèrement moins dynamique pour les établissements *Robien*, mais cela peut s'expliquer principalement par un effet mécanique, du fait de la plus forte hausse des effectifs salariés présents dans ces établissements, la modération de la croissance du volant d'intérim s'avérant être du second ordre.

0,8 point pour les autres) [18]. Cette évolution résulte d'une faible augmentation du nombre des salariés à temps partiel qui ont sans doute peu profité de la réorganisation du travail pour passer à temps complet, et de l'augmentation des salariés à temps complet qui constituent l'essentiel des nouvelles embauches [19].

Dans le cas du dispositif *Aubry*, les toutes premières estimations semblent indiquer une stabilisation de la proportion de salariés à temps partiel alors que les autres établissements connaissent une légère hausse. Cette différence pourrait s'expliquer entièrement par des embauches réalisées uniquement sur des contrats à temps complet. En l'absence d'information *ex post* sur la durée du travail des salariés à temps partiels, il est encore difficile d'aller plus loin dans l'analyse des évolutions du temps partiel. Même si le cas majoritaire observé aujourd'hui dans les conventions *Aubry* est une baisse de la durée du travail des temps partiel, il se pourrait que ceci ne rende pas compte des évolutions futures compte tenu du poids des accords non aidés. Au total, au freinage du recours au temps partiel déjà perceptible, s'ajouterait un relèvement de la durée moyenne qui aurait une incidence favorable sur la précarité. Dans tous les cas, il conviendra que les évaluations des effets sur l'emploi de la RTT tiennent fortement compte de l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel et de la réduction du temps partiel (principalement sa composante subie) et qu'elles ne se limitent pas à l'analyse des évolutions des seuls effectifs globaux (GALTIER, L'HORTY, 2000), ce qui introduirait un biais négatif dans l'évaluation de la RTT.

Perspectives

Les entreprises faisant de la RTT dans le cadre *Robien* ou *Aubry* aidé semblent en moyenne relativement proches des conditions de neutralité analysées *ex ante*. De même, pour ces entreprises, les effets directs sur l'emploi mesurés actuellement semblent sur une tendance proche des hypothèses retenues initialement. Si l'hypothèse de neutralité sur les coûts se vérifie, les effets sur l'emploi pourraient être durables. Pour les accords non aidés déjà passés, il est clair que l'ampleur de la RTT est plus faible que prévue. Pour ces accords, l'équilibre financier ne devrait guère poser de problème, compte tenu du système d'aide envisagé dans la seconde loi, d'autant que les intentions de créations d'emplois annoncées sont faibles et non contraintes par un seuil minimal. Pour les entreprises qui n'auront pas bénéficié des aides les plus importantes (accord signé avant le 30 juin 1999), les conditions de neutralité seront plus difficiles à atteindre, dans le cas de RTT effectives avec forte progression de l'emploi. Le rôle de la politique salariale sera déterminant. La mise en place en 2000 de la réforme des cotisations patronales pour les seules entreprises à 35 heures favorise toutefois une stabilité des coûts, notamment pour les entreprises de main-d'œuvre (*cf.* tableau 4, colonnes c ou i, *cf.* p. 23). Enfin, au moins dans un premier temps, le coût du passage à 35 heures sera comparé au coût du maintien à 39 heures. Les effets sur l'emploi dépendront donc largement des stratégies des entreprises : selon qu'elles choisiront de réduire effectivement la durée du travail de façon importante, de la réduire faiblement en modifiant son mode de calcul, de façon à s'aligner formellement sur la nouvelle durée légale, ou de ne pas la réduire et de payer des heures supplémentaires, les effets sur l'emploi seront fort différents au plan macroéconomique (GUBIAN, 2000). Des scénarios réalisés aujourd'hui devraient tenir compte d'hypothèses sur la répartition des entreprises entre ces trois groupes [20] (OFCE, 1999). Or ces stratégies n'obéissent que partiellement à des considérations économiques (AUCOUTURIER, COUTROT, 2000 ; COUTROT, GUBIAN, 1999). Pour que le bilan encourageant observé à ce jour puisse s'appliquer à plus grande échelle il faudra aussi que des conditions politiques et sociales favorables puissent être réunies. ■

18. Cela signifie donc que la comparaison des évolutions d'effectifs menée dans les enquêtes (*cf.* ci-dessus et la source FIOLE, PASSERON, ROGER, 2000) est biaisée en défaveur des entreprises ayant fait de la RTT par rapport à une comparaison en équivalent temps plein (de l'ordre de 0,5 %).

19. On peut estimer que pour ces établissements la hausse des effectifs à temps complet du fait de la RTT, explique une baisse mécanique de la proportion de salariés à temps partiel de l'ordre de 0,7 point et que la progression du temps partiel a encore été freinée de 0,7 point par rapport à sa tendance en hausse de 0,8 point sur deux ans.

20. Par exemple, sur la base purement conventionnelle d'une répartition en trois parts égales, les effets sur l'emploi à terme, sur le champ de la loi seraient de l'ordre de 400 000 à 500 000 (au lieu de 700 000 en analysant seulement l'effet d'une RTT de 10 % sur 9 millions de salariés à temps complet).

Bibliographie

ALIS D., D'ARCIMOLES C.H., COHEN HADRIA Y., GUERFEL S., POILPOT ROCABOY G., « Réduction du temps de travail et indicateurs de gestion », *Rapport de synthèse* pour la DARES, juillet 1999.

AUCOUTURIER A.-L., COUTROT T., « Prophètes en leur pays, les pionniers des 35 heures et les autres », *Travail et Emploi*, n° 82, 2000.

BL CONSULTANTS, « L'impact micro-économique de la mise en œuvre de la loi de *Robien* : étude de douze monographies d'entreprises », *Rapport de synthèse* pour la DARES, juin 1999.

CAHUC P., GRANIER P., *La réduction du temps de travail : une solution pour l'emploi ?* Economica, 1997.

CETTE G., GUBIAN A., « Les évaluations des effets sur l'emploi d'une réduction de la durée du travail : quelques remarques », *Travail et emploi*, n° 74 1/98, 1998.

CETTE G., TADDEI D., *Réduire la durée du travail : les 35 heures*, Hachette, Le Livre de Poche, 1998.

CGP, *Rapport du groupe perspectives économiques*, présidé par CHARPIN J.-M., et *Rapport du groupe emploi*, présidé par BRUNHES B., La Découverte/Documentation française, 1993.

CORNILLEAU G., HEYER E., TIMBEAU X., « Les 35 heures en douceur ? », *Lettre de l'OFCE, Observations et Diagnostics Économiques*, n° 171, janvier 1998.

COUTROT T., GUBIAN A., « La réduction du temps de travail au milieu du gué », *ronéo*, papier préparé pour le Congrès de l'AFSE – 1999, 1999.

DARES-Mission Analyse Économique, « L'impact macroéconomique d'une politique de réduction de la durée du travail : l'approche par les modèles macroéconomiques », *Premières synthèses* 98.01 n° 05.2, 1998.

DOISNEAU L., « Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction collective du temps de travail », *Document d'études de la DARES* n 23, septembre 1998.

DOISNEAU L., FOURNIER B., « Le passage aux 35 heures : situation à la fin juin 1999 », *Premières synthèses 99.12 n° 52.1*, 1999.

Direction de la Prévision, « Evaluation de l'impact de la réduction du temps de travail », *mimeo*, 1998.

FIOLE M., PASSERON V., ROGER M., « Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail », *Document d'études de la DARES n° 35*, Dares, Ministère de l'emploi et de la solidarité, janvier 2000.

FREYSSINET J., « La Loi *Robien* : rupture quantitative ou aubaine éphémère ? », *La revue de l'IRES*, n° 23, Hiver 1997.

GALTIER B., L'HORTY Y., « Le temps partiel dans la perspective des 35 heures », *Revue de l'OFCE, Observations et Diagnostics Économiques*, n° 72, janvier 1999.

GUBIAN A., « Les 35 heures et l'emploi : la loi *Aubry* de juin 1998 », *Regard sur l'actualité*, n° 245, novembre 1998.

GUBIAN A., « Les 35 heures et l'emploi : d'une loi *Aubry* à l'autre », *Regard sur l'actualité*, n° 258, mars 2000.

HEYER E., TIMBEAU X., « 35 heures : pas une seconde à perdre ? », *Lettre de l'OFCE, Observations et Diagnostics Économiques*, n° 188, juillet 1999.

OFCE, « Veut-on réduire le chômage ? », *Lettre de l'OFCE*, article de CONFAIS E., CORNILLEAU G., GUBIAN A., LERAIS F. et STERDYNIAK H., n° 112, 3 mars 1993.

ROSEMBAUM P.R., RUBIN D.B., « The Central Role of Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects », *Biometrika*, 70, 41-55, 1983.