

DOCUMENT D'ÉTUDES

ALLEGEMENTS DE COTISATIONS SOCIALES ET COÛTS SECTORIELS

Une approche par les DADS

Par

*Bertrand LHOMMEAU,
Véronique REMY*

N° 123
Avril 2007

**Les documents d'études sont des documents de travail ;
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs
et ne représentent pas la position de la DARES.**

Les auteurs remercient Frédéric Lerais pour son soutien constant tout au long de la réalisation de ce travail ainsi qu'Alain Gubian, Hervé Huyghyues-Despointes, Marie Leclair, Ronan Mahieu, Vladimir Passeron et Valérie Ulrich par leurs remarques constructives et leurs suggestions. Nous restons seuls responsables des erreurs éventuelles qui pourraient subsister dans l'article.

Allégements de cotisations sociales et coûts sectoriels

Une approche par les DADS

Bertrand Lhommeau et Véronique Rémy¹

Résumé

Cette étude a pour objet l'analyse de l'évolution du coût du travail au niveau sectoriel sur la période 1994-2001 à partir du panel DADS. L'utilisation originale de ces données administratives conduit à une simulation précise de la masse annuelle des allégements.

Au niveau global, la croissance du coût mensuel moyen après allégements est inférieure à celle du salaire net sur l'ensemble de la période. La diversification des dispositifs d'allégements a conduit à une différenciation croissante des entreprises en termes de coût du travail. Les principaux secteurs bénéficiaires des allégements sont les services aux particuliers, les transports, les industries agroalimentaires et celui du commerce et des réparations. Différentes caractéristiques expliquent pourquoi ils en bénéficient particulièrement, comme le degré de recours au travail peu qualifié ou à la main d'œuvre à bas salaires. Suite à la mise en place de la RTT, même si la hiérarchie des coûts entre les secteurs n'a pas été modifiée, la couverture plus large de la distribution des salaires par les allégements a atténué l'avantage comparatif des secteurs traditionnellement bénéficiaires des allégements au profit d'autres secteurs comme l'industrie automobile ou encore l'industrie des biens d'équipement. De plus, ce sont les petites entreprises qui ont majoritairement bénéficié des allégements au début de la période tandis qu'au fur et à mesure des changements de réglementations, les grandes entreprises ont été de plus en plus favorablement affectées par les dispositifs.

Les auteurs remercient Frédéric Lerais pour son soutien constant tout au long de la réalisation de ce travail ainsi qu'Alain Gubian, Hervé Huyghues-Despointes, Marie Leclair, Ronan Mahieu, Vladimir Passeron et Valérie Ulrich pour leurs remarques constructives et leurs suggestions. Nous restons seuls responsables des erreurs éventuelles qui pourraient subsister dans l'article.

¹ DARES-MAE, Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale, 39-43 quai André Citroën, 75902 PARIS cedex 15.

Introduction

Les allègements de cotisations sociales patronales, introduits en 1993, ont pris une place croissante dans les finances sociales. Ils représentent en 2005 une dépense de l'ordre de 18 milliards d'euros. Leur objectif initial était de remédier à la baisse tendancielle de la part des travailleurs peu qualifiés dans l'emploi total et d'enrichir le contenu de la croissance en emplois. Les gouvernements successifs les ont destinés en priorité aux travailleurs faiblement rémunérés. De nombreux travaux ont été consacrés à l'évaluation des effets emplois des allègements et un certain consensus existe entre les économistes sur le fait que ces mesures ont effectivement contribué à la création et à la préservation de nombreux emplois peu qualifiés même si les conséquences sur l'emploi qualifié varient selon les études (Crépon et Desplatz (2002), Jamet (2005), Gafsi, L'Horty et Mihoubi (2005)). Ces évaluations portent essentiellement sur la période 1994-1997.

Une nouvelle étape dans l'histoire des allègements a été franchie lors de l'introduction de la réduction du temps de travail. En effet, les allègements jusqu'alors sans contrepartie, sont devenus conditionnels au passage à 35 heures. Leur logique a ainsi été largement modifiée. Les entreprises réduisant leur temps de travail perçoivent une aide incitative pour chaque salarié, aide visant à compenser le coût du passage aux 35 heures. Le dispositif « ristourne bas salaires » (RBS) est parallèlement maintenu afin de préserver les emplois précédemment créés. Les études évaluant les effets emploi des 35 heures concluent à des créations d'emplois de l'ordre de 350 000 sur la période 1998-2002 (Gubian, Jugnot, Lerais et Passeron (2005)).

Si de nombreux travaux existent sur les effets emplois des allègements bas salaire et de la RTT, en revanche, peu d'études se sont penchées sur les conséquences des allègements sur le coût du travail au niveau sectoriel (exception faite des travaux de Jamet (2005) et de Gafsi, L'Horty et Mihoubi (2004, 2005)). Ces derniers travaux n'ont néanmoins pas simulé l'ensemble des barèmes d'allègement y compris les mesures sectorielles et ne se sont pas précisément intéressés aux effets de la réduction du temps de travail sur les coûts sectoriels du travail. En effet, le changement de logique précédemment évoqué a pu désavantager les secteurs anciennement bénéficiaires des allègements ainsi qu'influer sur l'intensité avec laquelle les différents secteurs sont avantagés par ces dispositifs. Les DADS sont réputées de meilleure qualité que les autres sources utilisées (l'enquête Emploi) pour l'étude des salaires. En outre, il a été possible ici d'apparier la base avec le fichier des conventions RTT pour connaître la situation de l'entreprise vis-à-vis des 35 heures.

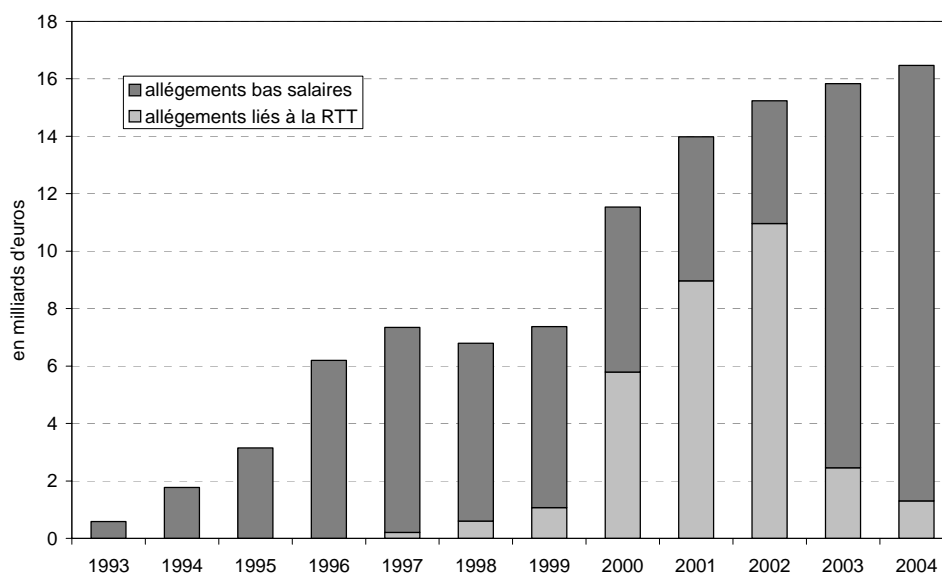
Cette étude a pour objet l'analyse de l'évolution du coût du travail au niveau sectoriel sur la période 1994-2001 à partir du panel DADS. Le recours à cette source administrative (plus proche de la base de calcul des allègements que les données déclaratives des enquêtes auprès des ménages telles que l'enquête emploi) conduit à une simulation d'une grande précision des masses globales des allègements de cotisations sociales. Dans un premier temps, celle-ci est menée au niveau global : les effets des allègements et de la diffusion de la RTT sur la distribution des coûts sont détaillés. En effet, la mise en œuvre de la réduction du temps de travail a conduit à modifier le niveau du coût du travail dans les entreprises l'ayant adoptée. La seconde partie de l'étude est consacrée à la mesure des effets des allègements sur les coûts du travail différenciés par secteur. Les secteurs bénéficiaires des allègements sont identifiés ainsi que différentes caractéristiques susceptibles d'expliquer pourquoi ils en bénéficient particulièrement, comme le degré de recours au travail peu qualifié ou à la main d'œuvre à bas salaires. La RTT et les allègements associés ont pu affecter la hiérarchie des coûts sectoriels ou au moins l'intensité avec laquelle les secteurs sont susceptibles de profiter des mesures d'allègements. L'évolution des coûts sectoriels est ainsi étudiée au regard de différents critères comme la taille de l'entreprise ou encore la diffusion de la RTT au sein du secteur étudié.

I/ Impact global des allègements sur le coût du travail

Les simulations d'allègement sont réalisées sur le panel DADS en tenant compte de l'évolution de la législation au cours de la période (une présentation de la source et des simulations d'allègements est faite dans les annexes 1 et 2). Le panel DADS recueille depuis 1967 les données salariales des individus nés en octobre d'une année paire (Koubi et Roux (2004)). La déclaration annuelle de données sociales est un document commun aux administrations sociales et fiscales. Les employeurs sont tenus de communiquer pour chaque établissement annuellement aux organismes de Sécurité Sociale d'une part, à l'administration fiscale d'autre part, la masse des salaires qu'ils ont versés, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés indiquant pour chacun le montant perçu des rémunérations salariales (Insee, 2005). Par rapport à une enquête déclarative auprès des ménages (par exemple, l'enquête Emploi), cette source permet de disposer des informations exactes relatives aux salaires puisqu'elle sert de base au calcul des cotisations sociales par les Urssaf. En revanche, elle ne permet pas de calculer un salaire infra-annuel et ainsi d'isoler les primes du salaire versé ce qui a un impact sur le calcul des allègements dans la mesure où ces derniers sont déterminés comme les cotisations sur une base mensuelle. Aussi, les cotisations et les allègements associés sont-ils calculés sur la base d'un salaire moyen mensualisé sur l'année, ce qui n'est pas sans conséquences sur la masse des allègements (cf. annexe 1).

En 2004, les dépenses d'allégements s'élèvent à près de 16 milliards d'euros (cf. graphique 1). Le champ de l'étude est celui des salariés du secteur privé (EB-EP) et exclut les travailleurs intérimaires et les bénéficiaires de contrats aidés. Afin d'éliminer les salaires aberrants, la distribution des salaires est tronquée en deçà de 0,8 Smic mensuel pour les salariés à temps complet et en deçà de 0,4 Smic mensuel pour les salariés à temps partiel.

Graphique 1 : Evolution des dépenses d'allégements en milliards d'euros



Note de lecture : en 1993, les dépenses affectées aux allégements s'élevaient à 0,6 milliards d'euros.

Source : Acooss Stat, Dares avant 1996 (les dépenses Acooss sont multipliées par 1/0.95 pour avoir le champ total dans la mesure où l'Acooss ne recense que les cotisations liées au régime général).

Au cours des périodes 1994-1997 et 1997-2001, le salaire net mensuel a progressé au même rythme annuel de 1,9% par an en moyenne (tableau 1). Le salaire brut mensuel a en revanche augmenté plus vite (+2,2% par an en moyenne) que le salaire net du fait d'une hausse des cotisations salariales sur la première période. *A contrario*, il progresse moins vite (+1,8%) que le salaire net entre 1998 et 2001 du fait d'une substitution partielle de CSG aux cotisations maladie qui se traduit par un gain pour les salariés. La variation du coût mensuel moyen est la résultante de l'augmentation des taux de cotisations patronales (de chômage et de retraite) et de la mise en place d'allégements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires à partir de 1993. *In fine*, la croissance du coût mensuel moyen après allégements est inférieure à celle du salaire net sur l'ensemble de la période.

Tableau 1 : Evolution du salaire entre les périodes 1994-1997 et 1997-2001

| <i>En rythme annualisé</i> | 1994-1997 | 1997-2001 |
|--------------------------------|-----------|-----------|
| Salaire net mensuel | 1,9% | 1,9% |
| Salaire brut mensuel | 2,2% | 1,8% |
| Coût mensuel avant allègements | 2,2% | 2,0% |
| Coût mensuel après allègements | 1,8% | 1,7% |
| Horaire mensuel | -0,2% | -1,3% |
| Coût horaire avant allègements | 2,3% | 3,5% |
| Coût horaire après allègements | 1,8% | 3,3% |
| Smic horaire brut | 3,2% | 2,6% |
| Prix | 1,7% | 1,1% |
| Productivité horaire | 2,0% | 2,3% |

Champ : salariés du secteur privé EB-EP, hors intérim et contrats aidés.

Lecture : entre 1994 et 1997, le salaire net mensuel moyen a augmenté de 1,9 % par an. Sources : panel DADS, comptes nationaux annuels (Insee).

La mise en place progressive de la réduction du temps de travail à partir de 1997 s'accompagne d'un reprofilage complet des allègements : d'une part, l'aide incitative à la RTT s'applique à tous les salariés quel que soit leur niveau de salaire et d'autre part, concernant l'allègement bas salaire lui-même, le taux d'allègement maximum est rehaussé tandis que la fenêtre d'exonération est étendue à des salaires plus élevés. Entre 1997 et 2001, les allègements continuent d'augmenter de l'ordre de 0,3 point par an, la croissance du coût mensuel après allègements continuant d'être plus faible que celle du coût avant allègements. Néanmoins, cette montée en charge des allègements ne permet pas de compenser le renchérissement mécanique du coût horaire du travail lié à la réduction des horaires travaillés : entre 1997 et 2001, le coût horaire moyen augmente de 3,5% par an contre 2,3% sur la période précédente avant la prise en compte des allègements. Après déduction de ces derniers, la hausse du coût horaire moyen s'établit à 3,3% sur la deuxième période. Toutefois, il faut préciser que le décompte des heures payées a pu être modifié avec la mise en place du temps de travail. Lors de la négociation des accords, des employeurs ont obtenu que des temps qui étaient auparavant comptés dans la durée du travail (pause, habillage et déshabillage par exemple) ne le soient plus après la mise en place de la RTT, la baisse effective de la durée du travail est ainsi inférieure à la baisse affichée (Gubian *et al.* (2004)) ; cette rupture dans la mesure du temps de travail rémunéré conduit à surestimer le coût du travail horaire après RTT².

² Prenons le cas d'un salarié ayant deux heures de pause par semaine. Dans le cadre de l'accord de RTT, l'entreprise a pu considérer ces pauses comme faisant partie du temps de travail et n'a ainsi eu qu'à diminuer le temps de travail effectif de deux heures pour atteindre une durée collective du travail de 35 heures. Si la durée collective a diminué de quatre heures, la durée rémunérée n'a quant à elle diminué que de deux heures et la durée effective également. La baisse de la durée collective du travail constatée à partir des enquêtes Acemo sur la période fin 96-fin 2001 est de 7,5% sur le champ des entreprises de plus de dix salariés. La baisse du nombre d'heures rémunérées dans les DADS sur la même période est de l'ordre de 8,5%. Néanmoins, comme le montre l'exemple précédent, les deux concepts ne sont pas comparables ; les heures rémunérées incluent les congés payés, les jours fériés rémunérés ainsi que les heures supplémentaires. Selon les travaux de la Dares, la baisse effective de la durée du travail est plus faible que la baisse de la durée collective : par exemple, les entreprises ayant choisi de ne pas bénéficier des aides incitatives ont réduit leur temps de travail de 8% et non de 10%. A notre connaissance, il n'existe pas d'étude évaluant l'impact de la RTT sur les heures rémunérées ce qui ne nous permet pas de quantifier un biais de mesure éventuel de la durée du travail dans les DADS.

L'effet des allègements est plus notable lorsque l'on décompose le coût horaire moyen du travail : l'allègement moyen passe de 2,2 points de cotisations sur la période 1994-1997 à 3,6 points sur la période 1998-2001 (tableau 2).

Tableau 2 : le coût horaire moyen et ses composantes sur les périodes 1994-1997 et 1998-2001

| | 1994-1997 | 1998-2001 |
|--|-----------|-----------|
| Coût horaire moyen après allègements <i>(en euros)</i> | 15,9 | 17,5 |
| Salaire brut horaire moyen <i>(en euros)</i> | 11,5 | 12,6 |
| Taux de cotisation moyen <i>(en % du salaire brut)</i> | 40,6% | 41,6% |
| Réduction moyenne du coût du travail liée à l'allègement <i>(en % du salaire brut)</i> | -2,2% | -3,6% |

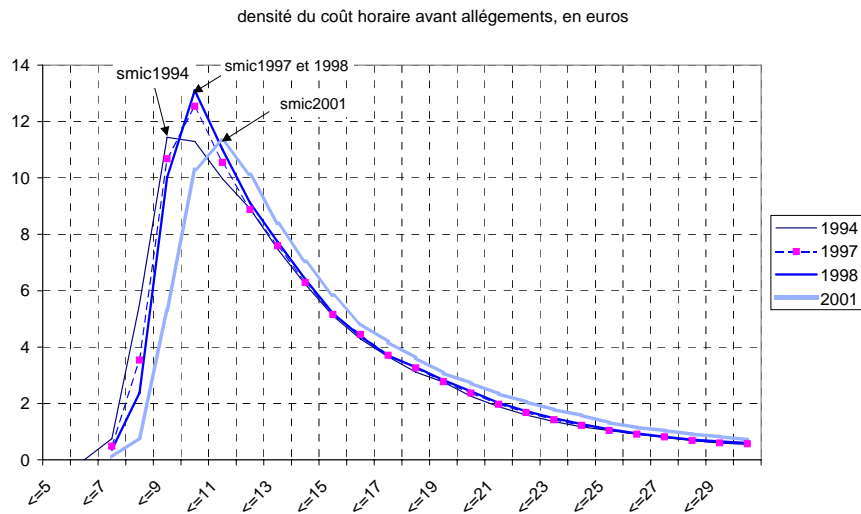
Lecture : sur la période 1994 à 1997, le coût d'une heure de travail après allègements atteignait en moyenne 15,9 euros.

Champ : salariés du secteur privé EB-EP, hors intérim et contrats aidés.. Les emplois à temps complets sont tronqués en deçà de 0,8 Smic mensuel et les emplois à temps partiel en deçà de 0,4 Smic mensuel. Source : panel DADS 1994-2001, Insee.

En outre, la distribution des coûts est significativement modifiée durant la période 1994-2001. La distribution des coûts horaires avant allègements devient progressivement plus concentrée autour du Smic horaire jusqu'en 1998 (graphique 2a). Après 1998, la diffusion de la réduction du temps de travail produit deux effets sur le coût horaire avant allègements :

- une augmentation « mécanique » du salaire horaire à salaire mensuel inchangé (translation vers la droite de la densité en 2001 (graphique 2a)),
- une dispersion des salaires minima à cause de la mise en place des garanties mensuelles de rémunération (cf. encadré 1) (aplatissement de la densité en 2001).

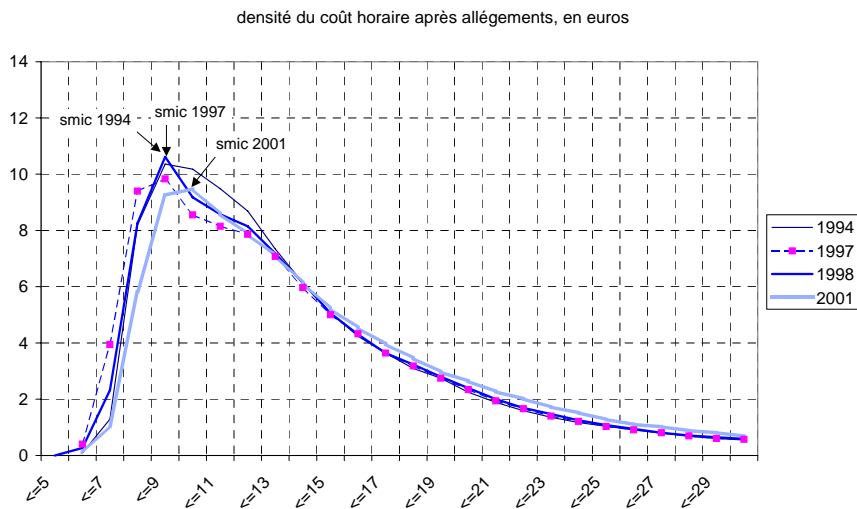
Graphique 2a : densité du coût horaire avant allégements en 1994,1997,1998 et 2001



Lecture : en 1994, 11,4% des coûts horaires sont compris entre 8 et 9 euros avant allégements. Cette même année, le coût moyen horaire d'une heure au Smic mensuel est de 8,8 euros avant allégements.

Champ : salariés du secteur privé EB-EP, hors intérim et contrats aidés. Les emplois à temps complets sont tronqués en deçà de 0,8 Smic mensuel et les emplois à temps partiel en deçà de 0,4 Smic mensuel. Source : panel DADS 1994-2001, Insee.

Graphique 2b : densité du coût horaire après allégements en 1994,1997,1998 et 2001



Lecture : en 1994, 10,4% des coûts horaires sont compris entre 8 et 9 euros après allégements. Cette même année, le coût moyen horaire d'une heure au Smic mensuel est de 8,5 euros après allégements.

Champ : salariés du secteur privé EB-EP, hors intérim et contrats aidés. Les emplois à temps complets sont tronqués en deçà de 0,8 Smic mensuel et les emplois à temps partiel en deçà de 0,4 Smic mensuel. Source : panel DADS 1994-2001, Insee.

Encadré 1 : le Smic et les garanties mensuelles de rémunération

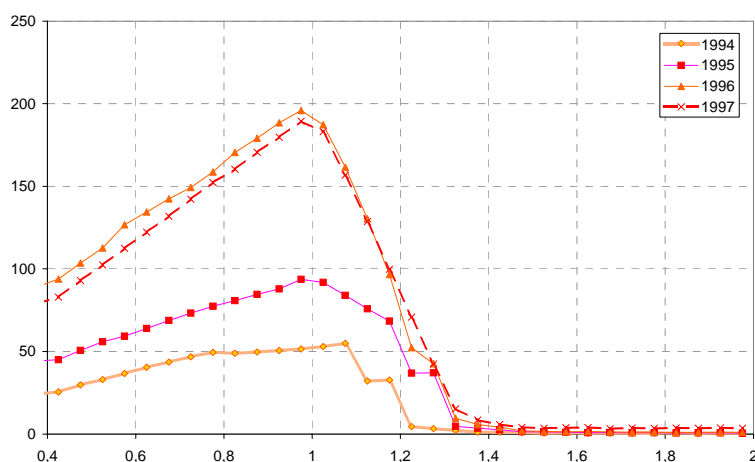
Le Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) est un salaire horaire indexé sur l'évolution des prix à la consommation (hors tabac) et sur la moitié de la croissance du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier (SHBO). Il est réévalué par décret le 1^{er} juillet de chaque année. Des «coups de pouce» peuvent être donnés au Smic sur décision du gouvernement et sa hausse être supérieure à celle liée au mécanisme d'indexation. Dans le cadre de la réduction du temps de travail, la loi du 19 janvier 2000, dite loi «Aubry II», avait mis en place un système de garanties mensuelles de rémunération (GMR) afin de garantir aux salariés rémunérés au Smic le maintien de leur revenu mensuel. Le salaire horaire des salariés rémunérés au Smic au moment du passage aux 35 heures était ainsi supérieur au Smic horaire. Il existait 5 GMR d'un montant différent selon la date de passage de l'entreprise aux 35 heures. Les GMR étaient revalorisées comme le Smic au 1^{er} juillet de chaque année mais étaient indexées non pas sur la croissance du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier mais sur celle du salaire mensuel de base ouvrier (SMBO). Dans le cadre de la loi Fillon, les différentes GMR et le Smic ont été harmonisés marquant le retour à un Smic unique au 1^{er} juillet 2005.

Source : Seguin (2005)

Avant la mise en place de la RTT, la prise en compte des allègements dégressifs sur les bas salaires mensuels atténue fortement la concentration de la distribution du coût horaire après allègements autour du Smic (graphique 2b). En effet, pour un niveau donné de coût, l'effet de l'allègement dégressif de cotisations induit à la fois des baisses d'effectifs (salariés dont le coût sans allègements est à ce niveau) et des hausses d'effectifs (salariés dont le coût avant allègements est plus élevé mais qui tombe à ce niveau après allègements). Or, les dispositifs sont calculés sur une base mensuelle ce qui introduit une dispersion dans la distribution des allègements et donc une déconcentration des coûts.

En 1994, l'allègement général se limite à une exonération totale (jusqu'à 1,1 Smic mensuel) ou partielle (1,2 Smic mensuel) des cotisations sociales familiales (graphique 3.a). Progressivement, les différents dispositifs – réduction dégressive des cotisations d'assurances maladie en 1995, ristourne sur les bas salaires en 1996 (RBS) – couvrent de plus en plus de salariés (jusqu'à 1,3 Smic mensuel) et réduisent davantage le coût du travail ; en 1998, le montant moyen des allègements par salarié payé au voisinage du Smic mensuel s'approche des 200 euros par mois contre 50 euros en 1994 (graphique 3a) (pour une synthèse des dispositifs d'allègements voir l'encadré 2 et pour une présentation plus détaillée voir l'annexe 3 (notamment concernant l'abattement temps partiel)).

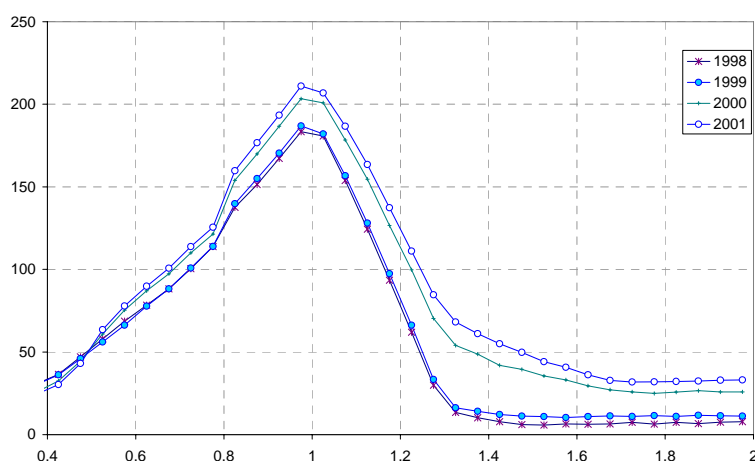
Graphique 3.a : montants mensuels moyens en euros des allégements par tranche de salaire brut mensuel, en % du Smic.



Lecture : en 1994, le montant moyen total des allégements atteint 53 euros par mois et par salarié rémunéré entre 1 et 1,05 Smic mensuel.

Champ : salariés du secteur privé EB-EP, hors intérim et contrats aidés. Les emplois à temps complets sont tronqués en deçà de 0,8 Smic mensuel et les emplois à temps partiel en deçà de 0,4 Smic mensuel. Source : panel DADS 1994-2001, Insee.

Graphique 3.b : montants mensuels moyens en euros des allégements par tranche de salaire brut mensuel, en % du Smic.



Lecture : en 2001, le montant moyen total des allégements atteint 207 euros par mois et par salarié rémunéré entre 1 et 1,05 Smic mensuel.

Champ : salariés du secteur privé EB-EP, hors intérim et contrats aidés. Les emplois à temps complets sont tronqués en deçà de 0,8 Smic mensuel et les emplois à temps partiel en deçà de 0,4 Smic mensuel. Source : panel DADS 1994-2001, Insee..

Encadré 2 : les différents dispositifs d'allégement mis en place depuis 1993

| Date | Mesure | Principe |
|--------------------------------|--------------------------|--|
| 1 ^{er} juillet 1993 | Exonération famille 1993 | Exonération totale des cotisations sociales familiales de 1 à 1,1 Smic mensuel (5,4 points de cotisation) et de moitié de 1,1 à 1,2 Smic mensuel (2,7 points de cotisations) |
| 1 ^{er} janvier 1995 | Exonération famille 1994 | Idem mais décalage des seuils de 1,1 à 1,2 Smic et de 1,2 à 1,3 Smic |
| 1 ^{er} septembre 1995 | Ristourne Juppé 1 | Réduction dégressive de cotisations sociales au titre de l'assurance maladie jusqu'à 1,2 Smic mensuel (12,8 points de cotisation) ; contrairement aux allocations familiales, cette réduction est proratisée avec plafonnement pour les travailleurs à temps partiel, c'est-à-dire que l'allégement est maximum pour les salaires inférieurs à 1 Smic mensuel puis proratisé ensuite. Cet allégement est cumulable avec l'exonération famille. |
| 11 juin 1996 | Allégement Robien | Cet allégement versé pendant 7 ans est conditionnel à une réduction du temps de travail d'au moins 10%, à une augmentation des effectifs d'au moins 10%. Il s'élève à 40% des cotisations patronales de sécurité sociale la première année et à 30% les années suivantes et peut être majoré sous certaines conditions. Cet allégement est cumulable avec la ristourne Juppé. |
| 1 ^{er} octobre 1996 | Ristourne Juppé 2 | Fusion des deux mesures en une ristourne dégressive unique sur l'ensemble des cotisations d'assurance sociale à la charge des employeurs équivalent à 18,2 % de cotisations au niveau du Smic mensuel et s'annulant à 1,33 Smic. Cette ristourne est complètement déproratisée. |
| 1 ^{er} janvier 1998 | Ristourne Juppé 3 | Idem, mais le seuil est ramené à 1,3 Smic. De plus, l'allégement est proratisé par le taux de temps partiel appliqué à l'allégement précédent. |
| 13 juin 1998 | Allégement Aubry I | L'allégement Aubry I attribué pour cinq ans, nécessite la signature d'un accord d'entreprise ou d'établissement organisant la RTT, la réduction du temps de travail d'au moins 10% et l'embauche ou la préservation d'au moins 6% des emplois. Les aides incitatives sont forfaitaire et décroissent au fur et à mesure. A la fin de la période de versement, un abattement structurel de l'ordre de 600 euros est attribué par salarié. Cet allégement est cumulable avec la ristourne Juppé. Les aides sont proratisées pour les travailleurs à temps partiel. |
| 19 janvier 2000 | Allégement Aubry II | Cet allégement est conditionné à la signature d'un accord de réduction du temps de travail majoritaire spécifiant le nombre d'emplois créés. La partie allégements bas salaires vient s'ajouter à l'aide structurelle (forfaitaire et indépendante de la rémunération perçue) pour réduire le coût du travail des salariés percevant environ jusqu'à 1,8 Smic mensuel. Cette aide est dégressive, maximale au niveau du Smic (réduction de 26 points de cotisations) et s'applique aux entreprises passées à 35 heures. |

Source : Gubian (1999) complété par les auteurs. Note : pour le secteur de l'hôtellerie restauration et les chauffeurs routiers longue distance, les ristournes Juppé 2 et 3 sont majorées. De plus, un allégement textile spécifique se substituant à la RBS a été mis en place de 1996 à 1999 (taux de 29,4% jusqu'à 1,5 Smic).

L'année 1998 est marquée par une refonte des allégements généraux de cotisations. D'une part, en complément des premiers allégements destinés à soutenir la demande de travail faiblement rémunéré et peu qualifié, de nouveaux allégements sont mis en place afin d'atténuer la majoration du coût horaire du travail liée à la RTT et d'accélérer la mise en œuvre de cette réduction initiée avec le dispositif Robien à partir de 1996. Ces allégements réservés aux entreprises signataires d'un accord de réduction de temps de travail entrent en vigueur avec le vote de la loi Aubry I et s'ajoutent à la RBS. Les allégements associés à la RTT ont un point commun : ils ne s'appliquent pas uniquement aux bas salaires dans la mesure où ils ne sont pas conditionnés au salaire versé par l'employeur, même si leur forme varie (pourcentage d'exonération de cotisations de sécurité sociale pour le dispositif Robien et aide structurelle forfaitaire pour le dispositif Aubry I).

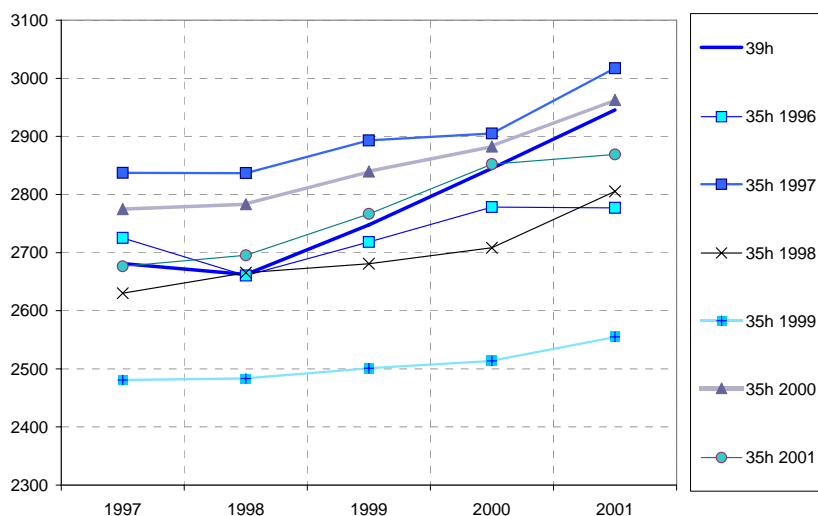
D'autre part, la ristourne sur les bas salaires est proratisée en fonction du nombre d'heures travaillées afin de ne pas encourager l'utilisation du temps partiel par les entreprises (usage déjà favorisé par l'abattement spécifique destiné aux travailleurs à temps partiel). La loi du 19 janvier 2000, dite 'Aubry II' vient compléter les dispositifs favorisant le recours à la RTT en réformant et étendant les allègements bas salaires pour ces mêmes entreprises. Dans le cas général d'une entreprise dont l'horaire est passé à 35 heures, l'aide Aubry II se compose de deux éléments :

- une aide pérenne destinée aux entreprises n'ayant pas signé d'accord Robien ou Aubry I. Cette aide est versée quel que soit le niveau de salaire ;
- un allègement sur les bas et moyens salaires (jusqu'à 1,8 Smic mensuel) qui se substitue à la ristourne sur les bas salaires. Cet allègement annule 20,6% des cotisations patronales au niveau du Smic horaire mensuel. Pour les entreprises ayant déjà conclu un accord (Robien ou Aubry I), il s'ajoute aux aides incitatives des accords passés.

Les entreprises restées à 39 heures continuent de bénéficier de la RBS. Au total, le montant moyen mensuel des allègements atteint 210 euros pour les salariés payés au voisinage du Smic (39 heures) en 2001. Surtout, l'allègement reste significatif au-delà de 1,8 Smic : toutes entreprises confondues (passées ou non à la RTT), pour un salaire équivalent à 2 Smic mensuels, l'allègement représente encore 33 euros en moyenne par mois (lié pour l'essentiel à l'aide structurelle) (graphique 3b).

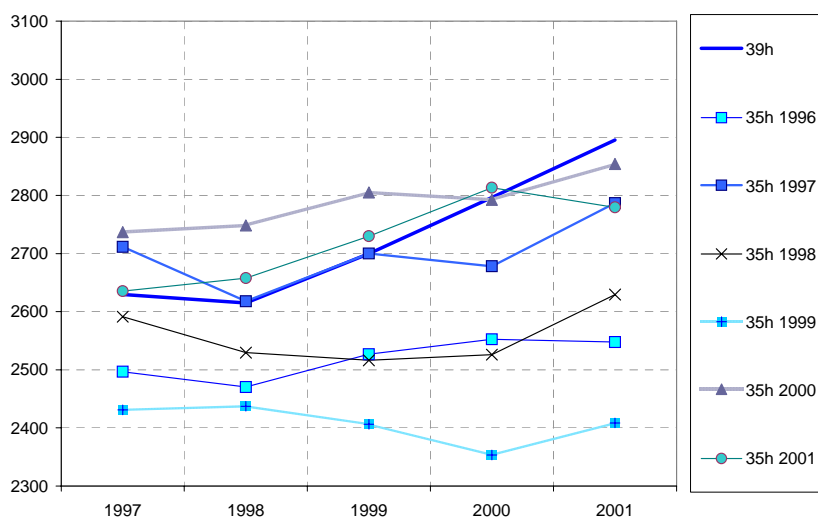
La diversification des dispositifs d'allègements (RBS, Robien, Aubry I, Aubry II) conduit à une différenciation croissante des entreprises en termes de coût du travail. D'une part, la distribution globale des coûts horaires après allègements est moins concentrée que la distribution avant allègements (graphiques 3a et 3b). D'autre part, l'évolution du coût du travail mensuel est fortement différenciée à partir de 1998. En distinguant les entreprises selon la date de leur passage à la réduction du temps de travail, à partir du moment où les entreprises passent à 35 heures, leur coût mensuel moyen est systématiquement inférieur au coût moyen de celles qui sont restées à 39 heures hebdomadaires (graphique 4.b). Sans la mise en place des aides spécifiques à la RTT, les coûts mensuels des entreprises ayant réduit leur temps de travail en 1997 et 2000 seraient supérieurs à ceux d'une entreprise restée à 39 heures et ce, sur l'ensemble de la période 1997-2001 (graphique 4.a). On notera que les entreprises passées à 35 heures en 1999 présentent un profil atypique. Le coût moyen mensuel avant et après allègements est très inférieur à celui des autres entreprises. Les entreprises ayant réduit le temps de travail de leurs salariés cette année là recourent en effet davantage à une main d'œuvre peu qualifiée et à bas salaires ; dans un quart des cas, les entreprises exercent leur activité dans le secteur des services opérationnels.

Graphique 4.a : différence de coûts moyens mensuels avant allégements selon la date de passage à la RTT



*Champ : salariés du secteur privé EB-EP, hors intérim et contrats aidés. Les emplois à temps complets sont tronqués en deçà de 0,8 Smic mensuel et les emplois à temps partiel en deçà de 0,4 Smic mensuel. Source : panel DADS 1994-2001, Insee.
Lecture : pour les entreprises restées à 39 heures, le coût moyen mensuel avant allégements atteignait 2680 euros.*

Graphique 4.b : différence de coûts moyens mensuels après allégements selon la date de passage à la RTT



*Champ : salariés du secteur privé EB-EP, hors intérim et contrats aidés. Les emplois à temps complets sont tronqués en deçà de 0,8 Smic mensuel et les emplois à temps partiel en deçà de 0,4 Smic mensuel. Source : panel DADS 1994-2001, Insee.
Lecture : pour les entreprises restées à 39 heures, le coût moyen mensuel après allégements atteignait 2630 euros. Le coût moyen mensuel des entreprises passées à 35 heures inclut l'aide structurelle à partir de la date à laquelle les entreprises ont réduit leur temps de travail.*

II/ Influence de la RTT sur les secteurs bénéficiaires des allégements

La diffusion des mesures d'allégements varie fortement d'un secteur à l'autre. Quatre secteurs ont bénéficié davantage des allégements au vu de la masse salariale brute qu'ils versent (tableau 3, pour la

construction du tableau voir l'annexe 2). Ce sont, par ordre décroissant, les services aux particuliers (P), les transports (K), les industries agroalimentaires (B) et les commerces et réparation (J) : la part des allègements totaux reçue par les services aux particuliers dépasse 2,7 fois leur part dans la masse salariale brute totale sur la période 1994 à 2001. A l'opposé, la part des allègements perçus par les industries automobile et des biens d'équipement ne dépasse pas la moitié de leur part dans la masse salariale totale.

Tableau 3 : rapport entre la part du secteur dans les allègements et la part du secteur dans la masse salariale brute versée : « intensité » avec laquelle le secteur bénéficie des allègements

| Secteurs | | 1994-1997 | 1998-2001 | 1994-2001 moyenne | 1994-2001 croissance en points |
|----------|--------------------------------------|-----------|-----------|----------------------|-----------------------------------|
| B | Industries agroalimentaires | 1,3 | 1,5 | 1,4 | + 0,2 |
| C | Industries des biens de consommation | 1,0 | 1,1 | 1,0 | + 0,1 |
| D | Industrie automobile | 0,2 | 0,5 | 0,4 | + 0,6 |
| E | Industries des biens d'équipement | 0,3 | 0,6 | 0,5 | + 0,4 |
| F | Industries des biens intermédiaires | 0,7 | 0,9 | 0,8 | + 0,4 |
| G | Energie | 0,1 | 0,3 | 0,2 | + 0,3 |
| H | Construction | 0,9 | 0,8 | 0,8 | + 0,0 |
| J | Commerce et réparations | 1,4 | 1,2 | 1,3 | - 0,2 |
| K | Transports | 1,7 | 1,5 | 1,6 | - 0,3 |
| L | Activités financières | 0,2 | 0,4 | 0,3 | + 0,2 |
| M | Activités immobilières | 1,0 | 1,0 | 1,0 | - 0,1 |
| N | Services aux entreprises | 0,9 | 0,9 | 0,9 | - 0,1 |
| P | Services aux particuliers | 3,1 | 2,2 | 2,7 | - 1,5 |

Lecture : les industries agroalimentaires représentent une part dans les dépenses d'allègement 1,3 fois plus importante que leur part dans la masse salariale totale du secteur marchand non agricole.

Champ : salariés du secteur privé EB-EP, hors intérim et contrats aidés. Les emplois à temps complets sont tronqués en deçà de 0,8 mensuel et les emplois à temps partiel en deçà de 0,4 Smic mensuel.

Source : panel DADS 1994-2001, Insee.

Tableau 4 : évolution du coût horaire sectoriel moyen avant et après allègements entre les deux périodes

| | | 1994-2001 | |
|--|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| | | coût horaire avant allègements | coût horaire après allègements |
| <i>Tous les secteurs (en euros) (base 100)</i> | | 17,0 | 16,7 |
| | | 100 | 100 |
| B | Industries agroalimentaires | 86 | 86 |
| C | Industries des biens de consommation | 108 | 108 |
| D | Industrie automobile | 109 | 110 |
| E | Industries des biens d'équipement | 116 | 118 |
| F | Industries des biens intermédiaires | 102 | 102 |
| G | Energie | 138 | 140 |
| H | Construction | 93 | 93 |
| J | Commerce et réparations | 90 | 89 |
| K | Transports | 94 | 93 |
| L | Activités financières | 136 | 138 |
| M | Activités immobilières | 99 | 99 |
| N | Services aux entreprises | 109 | 110 |
| P | Services aux particuliers | 79 | 77 |

Lecture : dans l'industrie agroalimentaire, le coût horaire avant allègements représente 86% du coût horaire moyen avant allègements de l'ensemble des secteurs.

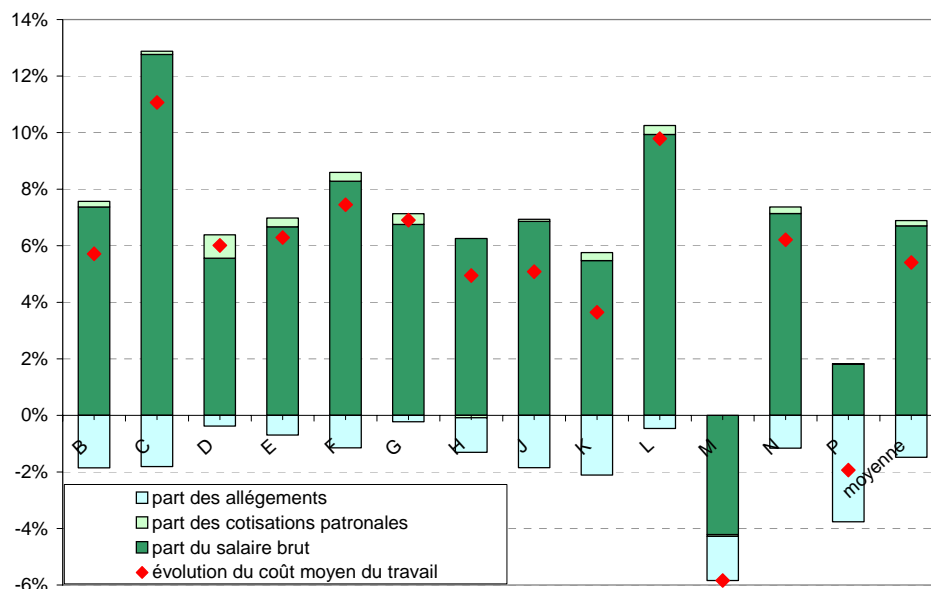
Champ : salariés du secteur privé EB-EP, hors intérim et contrats aidés. Les emplois à temps complets sont tronqués en deçà de 0,8 Smic mensuel et les emplois à temps partiel en deçà de 0,4 Smic mensuel.

Source : panel DADS 1994-2001, Insee.

La hiérarchie des coûts entre les secteurs ne semble pas s'être notablement modifiée entre les deux périodes (1994-1997 et 1998-2001) dans la mesure où les secteurs qui se situent en dessous du coût horaire sectoriel moyen avant et après allègements sont identiques (tableau 4). Néanmoins, en moyenne, sur l'ensemble de la période, la concentration des allègements augmente l'écart des coûts horaires moyens entre les secteurs. L'écart entre le secteur au plus fort coût horaire (G « énergie ») et celui à plus bas coût (P « services aux particuliers ») se creuse de 1,75 avant allègements à 1,82 après allègements.

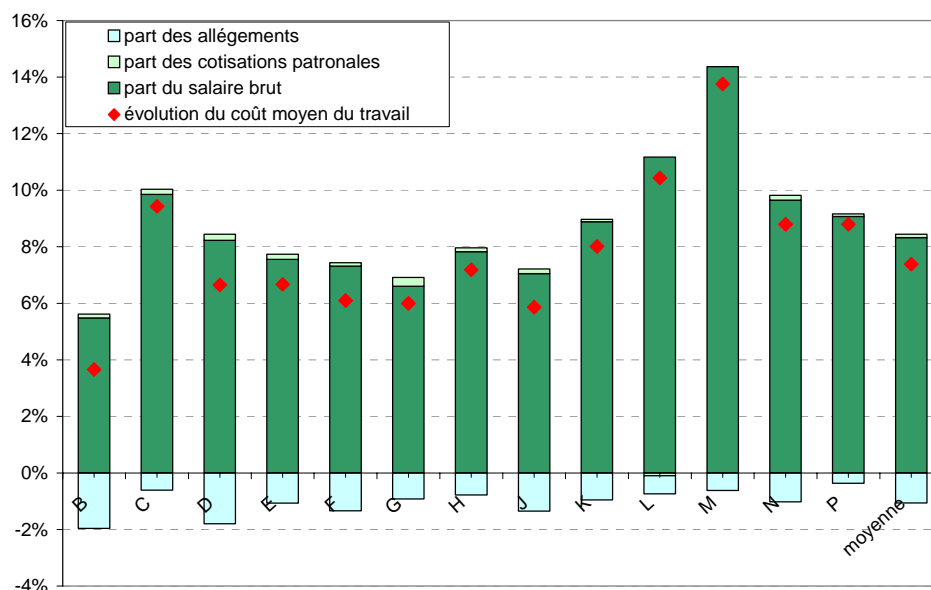
Sur la période 1994-1997, les allègements contribuent particulièrement à la modération du coût du travail dans le secteur des services aux particuliers (P), des transports (K), du commerce et des réparations (J), et dans une moindre mesure, des industries agroalimentaires (B) et de biens de consommation (C). Au cours de la deuxième période (1998-2001), la contribution des allègements est moins contrastée entre les secteurs. Toutefois, elle est plus élevée pour les industries agroalimentaire et automobile (B et D). Sur l'ensemble de la période étudiée, l'activité immobilière a connu un cycle marqué : après une forte progression au début de la décennie, elle ralentit fortement à partir de 1993 avant de rebondir à partir de 1997. L'évolution des salaires de ce secteur retrace en l'amplifiant cette cyclicité.

Graphique 5-a : décomposition de la variation du coût du travail mensuel entre 1994 et 1997



Lecture : Entre 1994 et 1997, le coût mensuel du travail a augmenté de 5,7% dans les industries agroalimentaires. 7,4 points de cette variation s'expliquent par l'évolution du salaire brut, 0,2 points par celle des cotisations patronales et -1,9 points par celle des allègements. Soit CMT , le coût moyen du travail, w , le niveau du salaire brut, τ , le niveau des cotisations patronales et ac , celui des allègements ; la variation du coût moyen se décompose de la manière suivante : $CMT_1 - CMT_0 = (w_1 - w_0)(1 + \tau_0 - ac_0) + (\tau_1 - \tau_0)w_1 - (ac_1 - ac_0)w_1$.
 Champ : salariés du secteur privé EB-EP, hors intérim et contrats aidés. Les emplois à temps complets sont tronqués en deçà de 0,8 mensuel et les emplois à temps partiel en deçà de 0,4 Smic mensuel. Source : panel DADS 1994-2001, Insee.

Graphique 5-b : décomposition de la variation du coût du travail mensuel entre 1998 et 2001



Lecture : Entre 1998 et 2001, le coût mensuel du travail a augmenté de 3,7% dans les industries agroalimentaires.

Champ : salariés du secteur privé EB-EP, hors intérim et contrats aidés. Les emplois à temps complets sont tronqués en deçà de 0,8 mensuel et les emplois à temps partiel en deçà de 0,4 Smic mensuel. Source : panel DADS 1994-2001, Insee.

Ces évolutions s'expliquent par le fait que les allégements de cotisations étaient initialement destinés à soutenir la demande de travail peu qualifié dont la part dans l'emploi total déclinait au cours de la décennie 80 (Audric, Givord et Prost, 2000). Devant la difficulté d'établir un critère d'éligibilité lié à la qualification, ils ont été ciblés sur les emplois faiblement rémunérés mensuellement (autour de 1,3 Smic brut) avant la mise en place de la RTT. Après la mise en œuvre des 35 heures, malgré une logique différenciée pour les allégements liés à la RTT, les secteurs employant des travailleurs à bas salaires restent toujours avantagés par les allégements. En effet, la partie structurelle des allégements Aubry I et Aubry II est très inférieure à l'aide destinée aux travailleurs à bas salaires (RBS dans un premier temps puis allégement bas salaires spécifique pour les entreprises à 35 heures dans un second temps) (voir graphique 3b).

Les secteurs structurellement bénéficiaires des allégements (secteurs de l'industrie agroalimentaire, du commerce et des réparations, des services et des transports) présentent des caractéristiques particulières expliquant qu'ils aient continué à profiter des allégements malgré les changements de barèmes. Ces secteurs, à l'exception du secteur des transports, recourent ainsi davantage à une main d'œuvre peu qualifiée que la moyenne des autres secteurs et ce, quelle que soit la période considérée (1994-1997 ou 1998-2001) (graphique 6). Le taux d'utilisation du travail peu qualifié est

particulièrement élevé dans le secteur des services où il atteint plus de 53 % sur les deux sous-périodes. Le secteur des transports, seul secteur ayant une intensité d'allégement supérieure à 1 ne faisant pas particulièrement appel aux travailleurs peu qualifiés, se caractérise néanmoins par une part de travailleurs à bas salaires supérieure à la moyenne, comme les autres secteurs structurellement bénéficiaires des allégements (graphique 8) ; les chauffeurs routiers longue distance bénéficient en outre d'allégements supérieurs à ceux accordés aux autres professions. De plus, les secteurs des services et du commerce et des réparations font davantage appel à une main d'œuvre à temps partiel que la moyenne des autres secteurs (graphique 7 et encadré 3).

Encadré 3 : Evolution du coût relatif de l'emploi à temps partiel

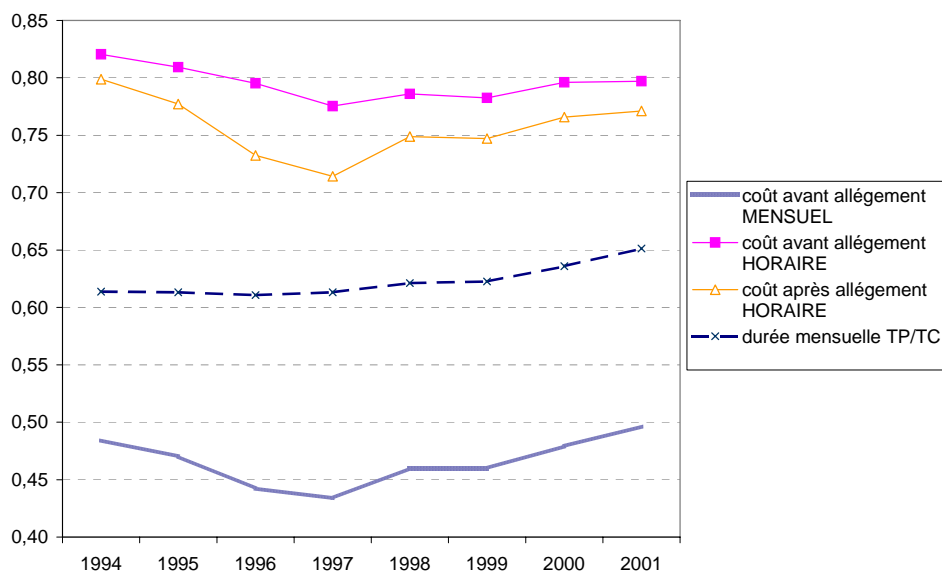
Les emplois à temps partiel sont en général plus faiblement qualifiés et plus faiblement rémunérés que les emplois à temps complet. L'emploi à temps partiel a particulièrement bénéficié des mesures générales d'allégement du coût du travail des bas salaires pour plusieurs raisons (graphique 3.a):

- d'une part, l'emploi à temps partiel est plus faiblement rémunéré en termes horaires que l'emploi à temps complet. Sur la période 1994-2001, le coût horaire moyen d'un emploi à temps partiel atteignait 80% de celui d'un emploi à temps complet ;
- d'autre part, jusqu'à la mise en place de la réduction du temps de travail, les conditions pour bénéficier des allégements destinés aux travailleurs à bas salaires étaient déterminées sur la base du salaire mensuel, base très favorable aux emplois à temps partiels.
- Enfin, les montants des allégements n'ont pas toujours été proratisés en fonction de l'horaire travaillé ; en particulier, la ristourne sur les bas salaires (RBS) instaurée en 1996 était complètement déproratisée (voir Annexe 3).

En outre, l'embauche ou la conversion en contrats à durée indéterminée à temps partiel fait l'objet de mesures spécifiques d'allégement du coût du travail depuis septembre 1992. Un abattement de 30% à 50% des cotisations patronales était alors accordé aux employeurs remplissant ces critères (voir l'Annexe 3 pour le détail des modalités).

L'évolution du coût d'un emploi à temps partiel relativement à un temps complet traduit bien cette modification des incitations au cours de la décennie. De 1994 à 1997, le coût mensuel relatif de l'emploi à temps partiel diminue, passant de 48% à 42% du coût mensuel moyen d'un emploi à temps complet (graphique E3.a). Alors que la durée hebdomadaire relative reste stable, le coût horaire relatif diminue fortement : avant allégements, il régresse de 82% à 78%. Cette diminution est accentuée par la prise en compte des allégements qui profitent davantage à l'emploi à temps partiel. Le coût horaire après allégements diminue de 80% à 71% sur cette même période. La proratisation complète de la RBS en 1998 (graphique 3.b) se traduit par une forte remontée du coût relatif d'un travailleur à temps partiel après allégements à 75%. Cette remontée du coût relatif des temps partiels avant et après allégements se poursuit de manière plus régulière jusqu'en 2001 avec la réduction des incitations en faveur du travail à temps partiel dans le cadre de la RTT et la fin de l'abattement spécifique pour l'embauche en CDI à temps partiel à partir de 2000.

Graphique E3.a : évolution du coût relatif du temps partiel relativement au temps complet entre 1994 et 2001



Lecture : En 1994, la durée hebdomadaire moyenne d'un emploi à temps partiel atteint 60% de celle d'un emploi à temps complet. Champ : salariés du secteur privé EB-EP, hors intérim et contrats aidés. Les emplois à temps complets sont tronqués en deçà de 0,8 Smic mensuel et les emplois à temps partiel en deçà de 0,4 Smic mensuel. Source : panel DADS 1994-2001, Insee.

Le niveau du coût horaire relatif après allègements d'un emploi à temps partiel par rapport à un emploi à temps complet varie fortement d'un secteur d'activité à l'autre. En particulier, les secteurs qui recourent peu à l'emploi à temps partiel (automobile, industries de biens d'équipement et de biens intermédiaires et énergie), se distinguent par un coût du travail horaire de l'emploi à temps partiel plus élevé que celui de l'emploi à temps complet (tableau E3.a). Cependant, les différences entre les secteurs sont davantage liées à des différences en termes de coûts totaux qu'à des montants d'allègements très variés dans la mesure où le classement des secteurs en fonction des coûts relatifs bruts avant allègements est très proche de celui après allègements. Par ailleurs, les aides spécifiques à l'embauche d'emplois à temps partiel sont conditionnées à des limites d'heures mensuelles.

Tableau E3.a : coût relatif après allègements des emplois à temps partiel relativement aux emplois à temps complet, selon le secteur d'activité

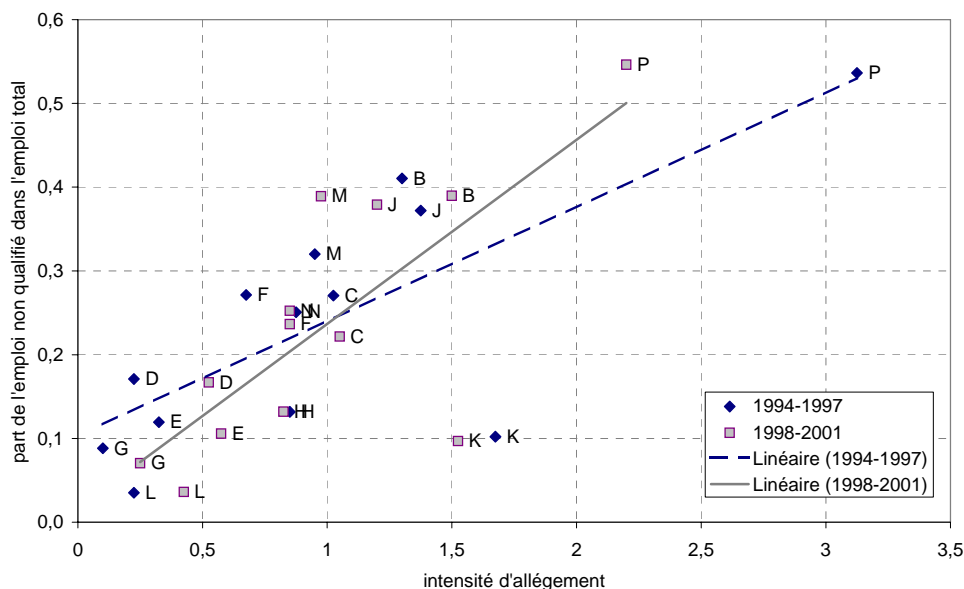
| | | Niveau en moyenne | | Evolution sur la période | | Taux de recours moyen 1994-2001 En % | |
|------|--------------------------------------|-------------------|-----------|--------------------------|----------------|---|-----------|
| | | 1994-1997 | 1998-2001 | De 1994 à 1997 | De 1997 à 2001 | 1994-1997 | 1998-2001 |
| B | Industries agroalimentaires | 0,75 | 0,77 | -0,10 | 0,09 | 12,0 | 13,4 |
| C | Industries des biens de consommation | 0,90 | 0,97 | -0,08 | 0,10 | 8,8 | 9,3 |
| D | Industrie automobile | 1,03 | 1,07 | -0,02 | -0,02 | 4,0 | 4,9 |
| E | Industries des biens d'équipement | 1,05 | 1,04 | -0,12 | 0,10 | 5,5 | 5,8 |
| F | Industries des biens intermédiaires | 1,02 | 1,04 | -0,11 | 0,08 | 5,8 | 6,3 |
| G | Energie | 1,13 | 1,07 | -0,45 | 0,22 | 4,0 | 4,9 |
| H | Construction | 1,00 | 0,97 | -0,11 | 0,01 | 7,2 | 7,4 |
| J | Commerce et réparations | 0,72 | 0,72 | -0,06 | 0,03 | 19,0 | 21,2 |
| K | Transports | 0,92 | 0,97 | -0,03 | 0,10 | 10,5 | 11,5 |
| L | Activités financières | 0,84 | 0,82 | -0,13 | 0,10 | 8,6 | 10,6 |
| M | Activités immobilières | 0,75 | 0,77 | -0,02 | 0,04 | 18,7 | 20,7 |
| N | Services aux entreprises | 0,65 | 0,68 | -0,05 | 0,05 | 19,3 | 20,2 |
| P | Services aux particuliers | 0,78 | 0,79 | -0,05 | 0,04 | 30,6 | 33,6 |
| tous | | 0,76 | 0,76 | -0,08 | 0,06 | 13,7 | 15,7 |

• En grisé, peu significatif

Lecture : en moyenne sur la période 1994-1997, le coût horaire d'un emploi à temps partiel dans les industries agroalimentaires atteint 75% du coût horaire d'un emploi à temps complet de ce secteur. Entre 1994 et 1997, le coût horaire d'un emploi à temps partiel dans les industries agroalimentaires est passé de 82% à 72% du coût d'un emploi à temps complet, soit une baisse de 10 points. Champ : salariés du

Le recours à l'emploi faiblement rémunéré mensuellement devient moins discriminant entre les principaux secteurs bénéficiaires et le reste de l'économie au cours de la deuxième période. En revanche, les secteurs initialement ciblés par les allègements gardent leur intensité de main d'œuvre peu qualifiée relativement stable. Au total, l'élargissement du champ des salariés éligibles aux allègements avec la mise en place de la RTT (grâce notamment, à l'aide structurelle associée aux dispositifs Aubry I & II) et la moindre différenciation des secteurs en matière d'emploi de travailleurs à bas salaires conduit à une distribution moins contrastée des allègements entre les secteurs qu'auparavant³ mais qui reste corrélée avec la part de l'emploi non qualifié⁴ (graphique 6).

Graphique 6 : part des emplois non qualifié dans l'emploi total et « intensité » avec laquelle le secteur bénéficie des allègements



Lecture : dans le secteur agroalimentaire (B), la part de l'emploi non qualifié dans l'emploi total sur la période 1994-1997 est de 41% tandis que l'intensité d'allègement est de 1,3..

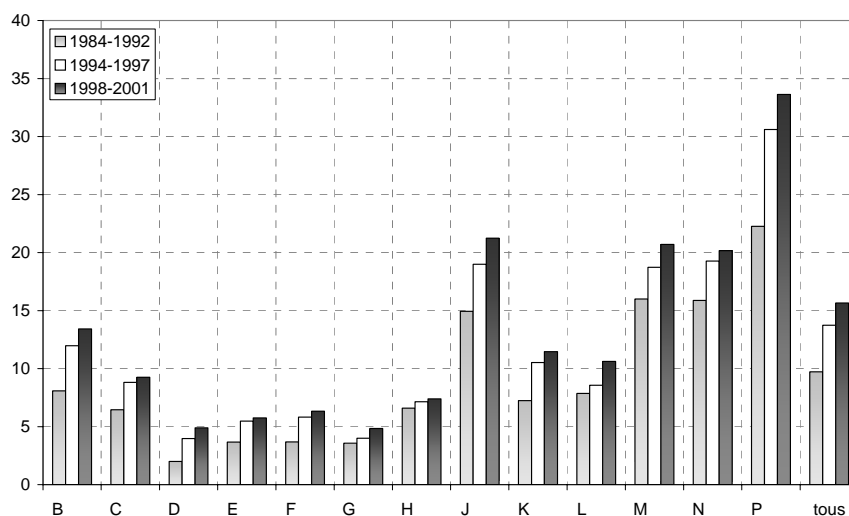
Champ : salariés du secteur privé EB-EP, hors intérim et contrats aidés. Les emplois à temps complets sont tronqués en deçà de 0,8 Smic mensuel et les emplois à temps partiel en deçà de 0,4 Smic mensuel.

Source : panel DADS 1994-2001, Insee.

³ Le même constat est fait sur la période 2000-2001 par Rivière et Rouxelin (2002).

⁴ La corrélation plus forte entre les allègements et l'emploi peu qualifié sur la deuxième période alors que ces derniers sont moins ciblés sur cette catégorie de travailleurs avec l'élargissement de la fenêtre d'exonération et la mise en place des allègements liés à la RTT s'explique par le fait que les seuils ouvrant droit aux allègements sont liés à des niveaux de salaires et non à des critères de qualification. Si l'on fait le même graphique en remplaçant l'emploi peu qualifié par l'emploi à bas salaire on constate que la corrélation est plus forte au cours de la première période.

Graphique 7 : part des emplois à temps partiel

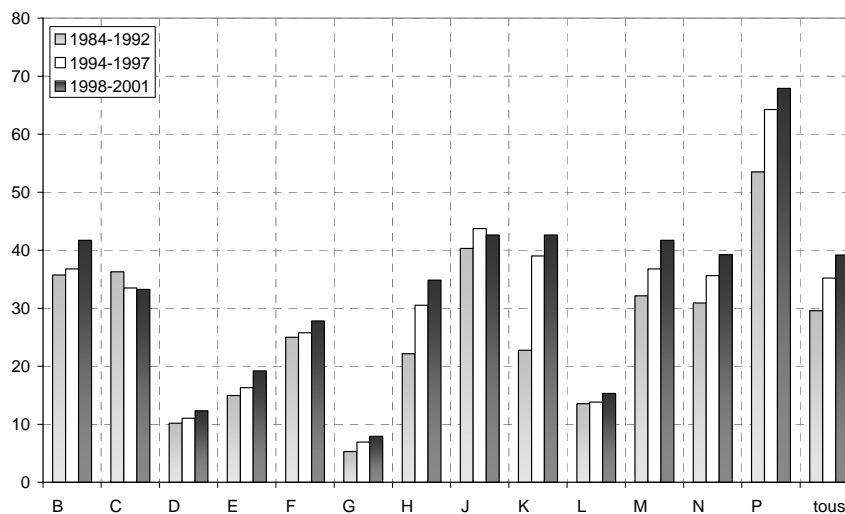


Lecture : dans le secteur agroalimentaire (B), l'emploi à temps partiel représente en moyenne 8,1% de l'emploi total sur la période 1984-1992

Champ : salariés du secteur privé EB-EP, hors intérim et contrats aidés. Les emplois à temps complets sont tronqués en deçà de 0,8 Smic mensuel et les emplois à temps partiel en deçà de 0,4 Smic mensuel.

Source : panel DADS 1994-2001, Insee.

Graphique 8 : part des emplois faiblement rémunérés (dont le salaire mensuel est inférieur à 1,3 Smic) dans l'emploi total selon le secteur d'activité



Lecture : dans le secteur agroalimentaire (B), les emplois à bas salaires représentent en moyenne 36,8% de l'emploi total sur la période 1994-1997 et 41,7% sur la période 1998-2001

Champ : salariés du secteur privé EB-EP, hors intérim et contrats aidés. Les temps complets sont tronqués en deçà de 0,8 Smic 169 heures et les temps partiel en deçà de 0,4 Smic 169 heures.

Source : panel DADS 1994-2001, Insee.

L'avantage comparatif en terme d'allègements des secteurs traditionnellement bénéficiaires des allègements s'est ainsi amoindri (à l'exception de l'industrie agroalimentaire) au profit d'autres secteurs bénéficiant peu des mesures d'allègement tels que l'industrie automobile (D), l'industrie des biens d'équipement (E), l'énergie (G), les activités financières (L) et l'industrie des biens intermédiaires (F) (tableau 3, dernière colonne). Cette tendance est particulièrement nette sur la fin de la période même si l'ensemble de ces secteurs à l'exception de l'industrie des biens intermédiaires présente toujours un ratio part dans les allègements sur part dans la masse salariale inférieur à 1. Le secteur agroalimentaire se distingue ; il reçoit en deuxième période encore davantage d'allègements relativement à sa masse salariale en raison d'un recours accru à l'emploi de travailleurs à bas salaires (graphique 7).

L'évolution tendancielle de l'intensité des allègements entre les secteurs s'explique essentiellement par l'effet de l'introduction de la RTT sur le coût du travail et sa diffusion largement différenciée selon les secteurs. En effet, en moyenne, le coût horaire du travail après allègements est plus élevé dans les entreprises à 39 heures que dans les entreprises à 35 heures contrairement au coût horaire du travail avant allègements (tableau 5). Cependant, dans les secteurs structurellement bénéficiaires des allègements, le coût horaire après allègements est plus élevé dans les entreprises qui ont réduit leur temps de travail. En revanche, le coût horaire après allègements des entreprises à 35 heures est inférieur dans les autres secteurs. Dans ces derniers, les allègements semblent ainsi avoir pris une part active pour limiter la hausse du coût horaire du travail induite par la RTT.

Tableau 5 : impact des allègements sur le coût horaire moyen selon le passage ou non à la RTT aidée, en 2001

| | | RTT aidée* | | A 39h ou RTT non aidée | |
|------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| | | Coût horaire avant allègements | Coût horaire après allègements | Coût horaire avant allègements | Coût horaire après allègements |
| <i>Tous (en euros)</i> | | 19,3 | 18,5 | 19,0 | 18,7 |
| B | Industries agroalimentaires | 17,4 | 16,4 | 15,2 | 14,8 |
| C | Industries des biens de consommation | 20,2 | 19,3 | 22,1 | 21,8 |
| D | Industrie automobile | 21,1 | 20,6 | 20,7 | 20,6 |
| E | Industries des biens d'équipement | 22,2 | 21,5 | 22,4 | 22,2 |
| F | Industries des biens intermédiaires | 19,9 | 19,2 | 19,0 | 18,7 |
| G | Energie | 24,4 | 23,9 | 28,9 | 28,8 |
| H | Construction | 19,3 | 18,5 | 16,8 | 16,6 |
| J | Commerce et réparations | 16,9 | 16,0 | 17,1 | 16,7 |
| K | Transports | 20,4 | 19,6 | 16,1 | 15,5 |
| L | Activités financières | 26,3 | 25,7 | 27,8 | 27,7 |
| M | Activités immobilières | 20,1 | 19,4 | 18,3 | 17,9 |
| N | Services aux entreprises | 18,6 | 17,6 | 22,9 | 22,7 |
| P | Services aux particuliers | 15,9 | 14,9 | 14,5 | 13,9 |

Lecture : en 2001, dans le secteur agroalimentaire (B), le coût horaire moyen avant allègements s'élève à 19,3 euros dans les entreprises en RTT aidée tandis que le coût horaire après allègements se limite à 18,5 euros dans ces mêmes entreprises.

* Par RTT aidée, on entend entreprise percevant une aide Robien, Aubry I et/ou Aubry II.

Champ : salariés du secteur privé EB-EP, hors intérim et contrats aidés. Les emplois à temps complets sont tronqués en deçà de 0,8 Smic mensuel et les emplois à temps partiel en deçà de 0,4 Smic mensuel. Source : panel DADS 1994-2001, Insee.

A première vue, le fait que les coûts horaires après allègements soient supérieurs dans les entreprises ayant réduit leur temps de travail dans les secteurs structurellement bénéficiaires des allègements peut sembler surprenant. Ces secteurs se caractérisent par une diffusion de la RTT aidée inférieure à la moyenne des secteurs sur l'ensemble de la période à l'exception de l'industrie agroalimentaire (tableau 6). Comme ils recourent davantage à une main d'œuvre peu qualifiée et à plus bas salaires que la moyenne des secteurs, la partie structurelle des allègements affecte relativement moins leur coût. De plus, les allègements bas salaires n'étant pas différenciés selon le recours à la RTT avant 2000 (quelle que soit leur durée de travail, les entreprises ont droit à la RBS), la dispersion des coûts entre les entreprises à 35 heures et les autres est moins importante.

Tableau 6 : part des salariés du secteur travaillant dans des entreprises étant à la RTT aidée *

| | | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 1998-2001 | 1994-2001 |
|---|--------------------------------------|--|------|------|------|-----------|-------------------------|
| | | % des salariés travaillant dans une entreprise | | | | | |
| | | étant à la RTT aidée | | | | | de moins de 20 salariés |
| | | 3% | 12% | 32% | 43% | 22% | 24% |
| B | Industries agro-alimentaires | 7% | 20% | 46% | 54% | 32% | 32% |
| C | Industries des biens de consommation | 4% | 17% | 42% | 51% | 29% | 22% |
| D | Industrie automobile | 2% | 6% | 76% | 84% | 42% | 3% |
| E | Industries des biens d'équipement | 5% | 13% | 35% | 50% | 26% | 18% |
| F | Industries des biens intermédiaires | 4% | 13% | 42% | 59% | 29% | 16% |
| G | Energie | 1% | 11% | 32% | 47% | 23% | 3% |
| H | Construction | 1% | 6% | 16% | 26% | 12% | 52% |
| J | Commerce et réparations | 1% | 8% | 28% | 42% | 20% | 40% |
| K | Transports | 2% | 13% | 34% | 41% | 22% | 24% |
| L | Activités financières | 5% | 12% | 31% | 48% | 24% | 10% |
| M | Activités immobilières | 1% | 12% | 24% | 28% | 16% | 57% |
| N | Services aux entreprises | 1% | 15% | 35% | 42% | 23% | 30% |
| P | Services aux particuliers | 2% | 8% | 22% | 26% | 14% | 59% |

Lecture : dans le secteur agroalimentaire (B), en 1998, la part des salariés travaillant dans des entreprises étant passées à 35 heures est 2,8 fois (7,3 contre 2,6%) plus élevée que la part des entreprises à 35 heures dans la moyenne des secteurs.

** Par RTT aidée, on entend entreprise percevant une aide Robien, Aubry I et/ou Aubry II.*

Champ : salariés du secteur privé EB-EP, hors intérim et contrats aidés. Les emplois à temps complets sont tronqués en deçà de 0,8 Smic mensuels et les emplois à temps partiel en deçà de 0,4 Smic mensuel. Source : panel DADS 1994-2001, Insee.

A contrario, dans les secteurs ayant connu une montée en charge des allègements sur la deuxième période (1998-2001), le pourcentage d'entreprises ayant réduit leur temps de travail est supérieur à la moyenne, voire largement supérieur comme dans l'industrie automobile ou l'industrie des biens intermédiaires. De plus, l'essentiel des allègements dont bénéficient ces secteurs sont liés à la réduction du temps de travail : les dépenses d'allègements associées aux différents dispositifs, Aubry I, Aubry II et Robien sont largement supérieures à la moyenne des dépenses de l'ensemble des secteurs (tableau 7). Elles sont, par exemple, de 65% en moyenne sur la période 1998-2001 dans le secteur de l'automobile ou encore de 70% dans le secteur des activités financières. Ces dépenses sont, en revanche, minoritaires dans les secteurs structurellement bénéficiaires des allègements.

Tableau 7 : Répartition sectorielle des dépenses d'allégements entre allégements liés à la RTT et allégements RBS*

| | | 1998-2001 | |
|---|--------------------------------------|---------------------------|--------------------------------|
| | | allégements liés à la RTT | allégements bas salaires (RBS) |
| | <i>ensemble des secteurs</i> | 38% | 62% |
| B | Industries agroalimentaires | 49% | 51% |
| C | Industries des biens de consommation | 50% | 50% |
| D | Industrie automobile | 65% | 35% |
| E | Industries des biens d'équipement | 61% | 39% |
| F | Industries des biens intermédiaires | 51% | 49% |
| G | Energie | 62% | 38% |
| H | Construction | 27% | 73% |
| J | Commerce et réparations | 31% | 69% |
| K | Transports | 23% | 77% |
| L | Activités financières | 70% | 30% |
| M | Activités immobilières | 30% | 70% |
| N | Services aux entreprises | 44% | 56% |
| P | Services aux particuliers | 17% | 83% |

* réservés aux entreprises restées à 39 heures ou en RTT non aidée à partir de 2000.

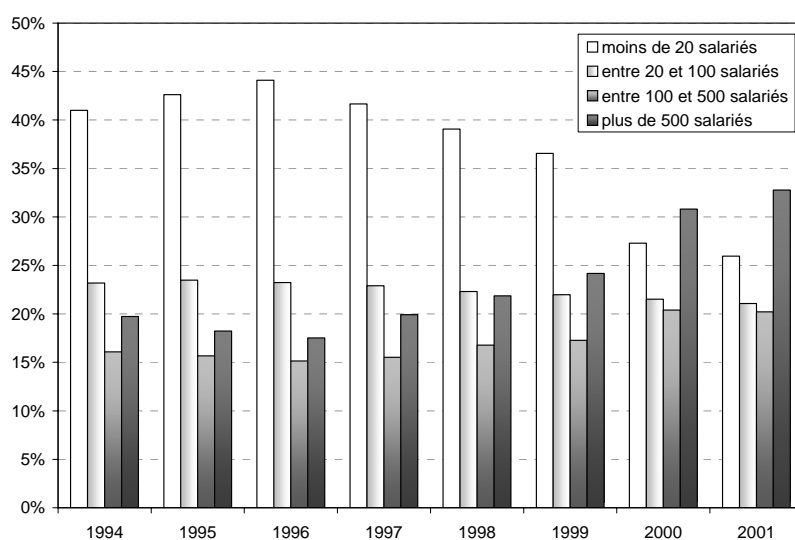
Lecture : dans le secteur des industries agroalimentaires, les dépenses d'allégements se répartissent ainsi : 49% des dépenses sont liées aux allégements RTT (Robien et Aubry I et II) et 51% relèvent des allégements bas salaires (RBS).

Champ : salariés du secteur privé EB-EP, hors intérim et contrats aidés. Les emplois à temps complets sont tronqués en deçà de 0,8 Smic mensuel et les emplois à temps partiel en deçà de 0,4 Smic mensuel. Source : panel DADS 1994-2001, Insee.

Les modalités de la réduction du temps de travail prévues dans le cadre des dispositifs Aubry I et II diffèrent selon la taille de l'établissement. Aussi, le nombre de salariés de l'établissement constitue un angle d'analyse qui éclaire bien les effets du passage à la RTT. Les petites entreprises ont majoritairement bénéficié des allégements au début de la période (1994-2001) (elles percevaient 41% des dépenses d'allégements contre 26% en fin de période) tandis qu'au fur et à mesure des changements de réglementations, les grandes entreprises ont été de plus en plus favorablement affectées par les dispositifs (les entreprises de plus de 500 salariés sont passées d'une part de 20% à 33%)⁵ (graphique 9). L'ouverture de la fenêtre d'exonération dans le cadre des dispositifs visant à encourager la réduction du temps de travail (aide structurelle et allégements bas salaires étendus jusqu'à 1,8 Smic) explique l'essentiel de cette évolution. En effet, les grandes entreprises ont été les premières à entreprendre la réduction du temps de travail et, de plus, rémunèrent mieux leurs salariés ce qui explique le faible bénéfice qu'elles ont tiré des premiers dispositifs d'allégements de cotisations.

⁵ En effet, « [L]es entreprises [du secteur privé non agricole] sont d'autant plus concernées par les allégements des différents dispositifs (Robien, Aubry I & II) qu'elles sont plus grandes » (Bonnand, 2002).

Graphique 9 : répartition des masses d'allégements par taille d'entreprise

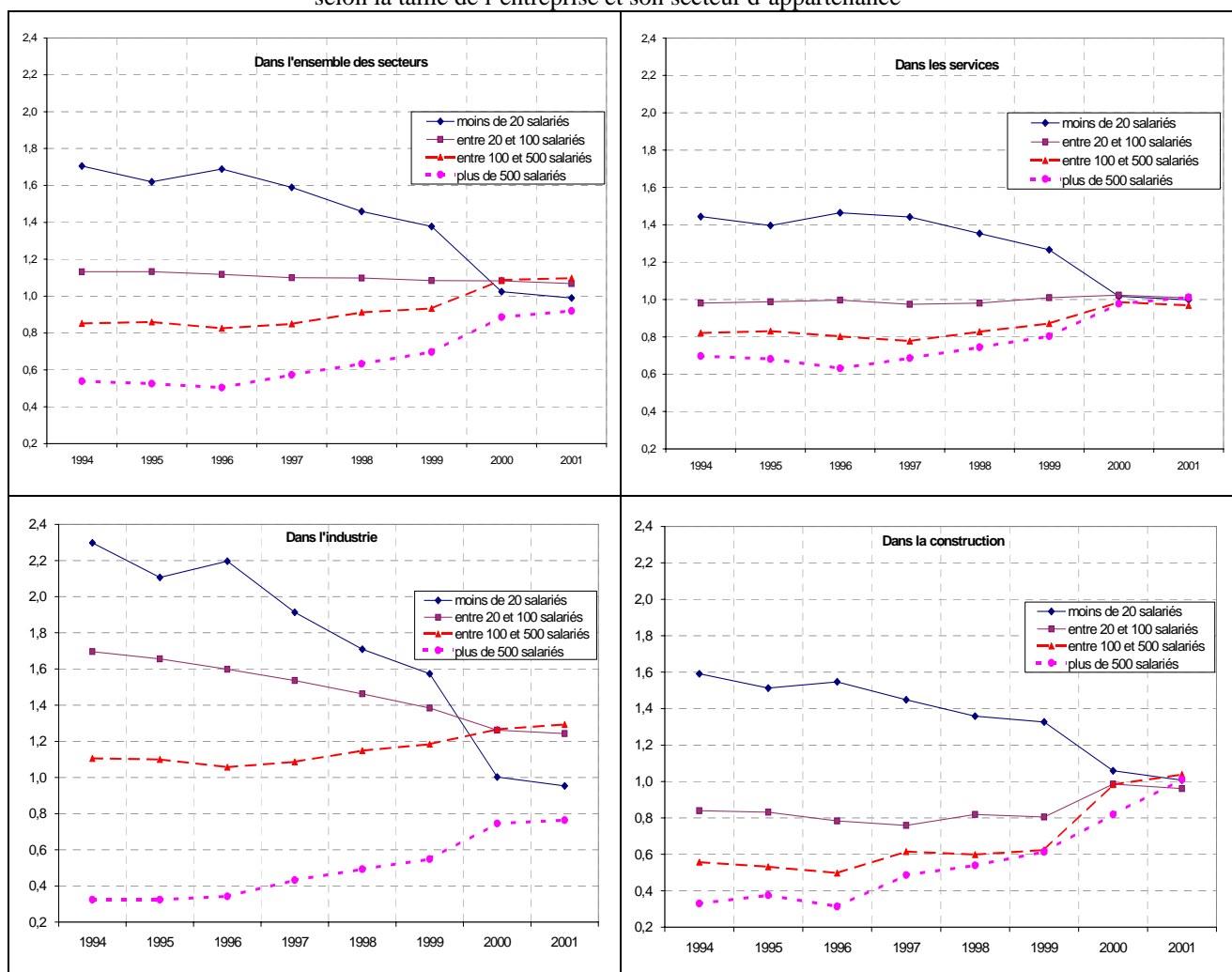


Lecture : en 1994, 41 % des dépenses d'allégement sont perçus par les entreprises de moins de 20 salariés, 23 % par les entreprises ayant un effectif compris en 20 et 100 salariés, 16 % par celles comptant entre 100 et 500 salariés et les 20 % restant par les entreprises de plus de 500 salariés.

Champ : salariés du secteur privé EB-EP, hors intérim et contrats aidés. Les emplois à temps complets sont tronqués en deçà de 0,8 Smic mensuel et les emplois à temps partiel en deçà de 0,4 Smic mensuel. Source : panel DADS 1994-2001, Insee.

Ce constat d'un avantage croissant des entreprises de grande taille en termes d'allégements au cours du temps, est confirmé par l'évolution des rapports « part dans les allégements sur part dans la masse salariale du secteur » dans les trois grands secteurs : les intensités différaient beaucoup en début de période et étaient plus favorables aux entreprises de moins de 20 salariés et sont devenues unitaires en fin de période à l'exception de l'industrie (il y a néanmoins eu, même dans ce secteur, une certaine convergence, les rapports étant compris entre 0,3 et 2,3 en 1994 et entre 0,8 et 1,3 en 2001) (graphique 10).

Graphique 10 : évolution du rapport part dans les allégements/part dans la masse salariale selon la taille de l'entreprise et son secteur d'appartenance



Lecture : en 1994, le rapport part dans les allégements sur part dans la masse salariale pour les entreprises de moins de 20 salariés est de 1,7 dans l'ensemble de l'économie, de 2,3 dans l'industrie, de 1,6 dans la construction et de 1,45 dans les services. Autrement dit, les entreprises de moins de 20 salariés perçoivent un pourcentage d'allégement plus que proportionnel à leur part dans la masse salariale dans leur secteur et ce, quel que soit le secteur considéré.

Champ : salariés du secteur privé EB-EP, hors intérim et contrats aidés. Les emplois à temps complets sont tronqués en deçà de 0,8 Smic mensuel et les emplois à temps partiel en deçà de 0,4 Smic mensuel. Source : panel DADS 1994-2001, Insee..

Conclusion

Les allégements ont considérablement modifié l'évolution du coût du travail au cours de la période par rapport à ce qui se serait produit en leur absence. En effet, au niveau global, le coût mensuel moyen après allégements a crû moins vite que le salaire net sur l'ensemble de la période. Le montant moyen de l'allégement pour un travailleur rémunéré au voisinage du Smic est passé d'environ 50 euros par mois en 1994 à 210 euros en 2001. De plus, les allégements concernent des salaires de plus en plus élevés dans la mesure où ils atteignent encore 33 euros en moyenne pour un salarié rémunéré à 2 Smic mensuels. En l'absence d'aides associées à la réduction du temps de travail, les coûts mensuels des entreprises passées à 35 heures entre 1997 et 2000 dépasseraient ceux d'une entreprise restée à 39 heures.

Les allègements ont principalement bénéficié aux secteurs suivants : celui des services aux particuliers, des transports, des industries agroalimentaires et du commerce et des réparations. Ces secteurs se caractérisent par un recours à une main d'œuvre peu qualifiée et/ou à bas salaires plus important que la moyenne des autres secteurs. La part des emplois non qualifié s'est ainsi stabilisée dans les premiers secteurs alors qu'elle continuait de diminuer dans les autres. Même si la hiérarchie des coûts entre les secteurs n'a pas été modifiée par la mise en place de la RTT, la couverture plus large de la distribution des salaires par les allègements a atténué l'avantage comparatif des secteurs traditionnellement bénéficiaires des allègements au profit d'autres secteurs comme l'industrie automobile ou encore l'industrie des biens d'équipement. La diffusion des 35 heures est supérieure à la moyenne dans les secteurs dont la part dans les allègements a le plus progressé au cours de la période. Ces secteurs bénéficient ainsi en majorité d'allègements associés à la RTT. Ce constat est confirmé par l'étude du bénéfice des allègements par taille d'entreprise. En effet, l'intensité du bénéfice des allègements a évolué au cours de la période : ces derniers bénéficiaient majoritairement aux petites entreprises au début des années 90 tandis qu'ils profitent davantage aux grandes en 2001.

Bibliographie

Audric S., Givord P. et C. Prost (2000), « Estimation de l'impact sur l'emploi non qualifié des mesures de baisses de charges », *Revue Economique*, vol. 51, n°3

Bonnand M. (2002), « Les entreprises bénéficiaires des allègements liés à la RTT à fin juin 2002 », *Acoss Stat Bilan*, n°04, décembre, 6 p.

Crépon B. et R. Desplatz (2002), « Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sociales sur les bas salaires », *Economie et Statistique*, n° 348, p. 1-24.

De Oliveira V. (2004), « La réduction négociée du temps de travail : bilan au 31/12/2003 », *Dares*, 27 p.

Fiole M. (2001), « Un développement rapide du temps partiel depuis le début des années 1990 », *mimeo Dares*, 19 p.

Gafsi I., L'Horty Y. et F. Mihoubi (2004), « Vingt ans d'évolution de l'emploi peu qualifié et du coût du travail : des ruptures qui coïncident ? » in *Le travail non qualifié : permanences et paradoxes*, sous la direction de D. Méda et F. Vennat, La Découverte, Paris.

Gafsi I., L'Horty Y. et F. Mihoubi (2005), « Réformer les exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires » *Revue Française d'Economie*, vol. 19, n°3, p. 91-111.

Gubian A. (1999), « Six ans d'allègement de cotisations employeurs sur les bas salaires » in *Bilan de la politique de l'emploi en 1998*, les dossiers de la DARES, n°3/4, La Documentation Française, p. 23-31.

- Gubian A., Jugnot S., Lerais F. et V. Passeron (2005)**, « Les effets de la RTT sur l'emploi : des estimations *ex ante* aux évaluations *ex post* », *Economie et Statistique*, n° 376-377, juin, p. 25-54.
- Insee (2005)**, « Les salaires dans l'industrie, le commerce et les services en 2002 », *Insee Résultats*, 38 soc, janvier.
- Jamet S. (2005)**, « Allégements généraux de cotisations sociales et emploi peu qualifié : de l'impact sectoriel à l'effet macroéconomique », *Revue Française d'Economie*, vol. 19, n°3, p. 57-90.
- Klein T. (2004)**, « Onze années d'exonérations de cotisations sociales pour l'embauche à temps partiel », *Premières informations Premières synthèses*, n° 18.1, mars 2004, Dares.
- Koubi A. et S. Roux (2004)** « Refonte du panel DADS : principes et premières estimations d'emploi et de salaire », *mimeo*, Insee.
- Rivière S. et L. Rouxelin (2002)**, « Exonérations de cotisations 2000 et 2001, disparités sectorielles et régionales », *Acosse Stat Bilan*, n°03, octobre, 6 p.
- Seguin S. (2005)**, « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic et des garanties mensuelles au 1^{er} juillet 2004 », *Premières Informations Premières Synthèses*, Dares, n° 26.1.

Annexe 1: Le panel DADS, son intérêt et ses limites

Avantages : fiabilité des données sur les rémunérations et taille de l'échantillon

Les déclarations annuelles de données sociales sont à l'origine une source à vocation administrative qui recense les informations relatives aux salariés du secteur privé et semi-public. A ce titre, elles donnent une information fiable sur les éléments de la rémunération. En outre, recueillies auprès des entreprises, les caractéristiques de l'employeur (taille et secteur d'activité notamment) sont également *a priori* de meilleure qualité que dans une enquête auprès des ménages telle que l'enquête emploi. Dans leur version panéalisée qui est retenue ici, les DADS présentent en outre l'avantage appréciable de suivre sur plusieurs années les salariés. Le panel DADS suit depuis 1967 les carrières salariales des individus nés en octobre d'une année paire (Koubi, Roux 2004). La taille considérable de l'échantillon est un autre avantage de cette source : après sélection de notre champ, on dispose en moyenne de 450 000 à 500 000 observations exploitables par année. Cela permet de procéder à une étude sectorielle fine. En contrepartie, le délai de mise à disposition des données est long et le traitement des données particulièrement lourd.

Sélection du champ et principaux redressements

Sont éliminées de l'étude toutes les observations présentant au moins une des caractéristiques suivantes : mauvais identifiant, mauvais échantillonnage, individu hors de la France métropolitaine, salaires nuls ou négatifs, début et fin de rémunération manquants ou observations imputées. A ce stade, en moyenne, chaque année, près de 12% des observations sont ainsi supprimées. Pour un même individu, sont enregistrées dans le panel DADS, toutes ses périodes de travail salarié. La période principale d'emploi de l'année est la période de durée de paie la plus longue de l'année. C'est la seule retenue dans notre étude. 12% des périodes sont ainsi éliminées. Ensuite, l'étude se limite aux salariés du secteur privé, hors apprentis et stagiaires et se borne au champ marchand hors activités domestiques (ce qui nécessite une table de passage nap-naf). Enfin, sont également exclus les salariés des grandes entreprises nationales n'entrant pas dans le champ des allégements. Afin de limiter les valeurs aberrantes, sont également exclues les observations à temps complet correspondant à un salaire inférieur à 0,8 Smic mensuel et celles à temps partiel avec un salaire inférieur à 0,4 Smic mensuel.

Un repérage imparfait des périodes à temps partiel

Sur la période 1994 à 2001, la proportion d'emplois à temps partiel progresse jusqu'en 1999 et diminue ensuite selon les données des enquêtes emploi, menées au mois de mars de chaque année⁶. Les données du panel DADS ne livrent pas le même diagnostic : la proportion de périodes principales

⁶ En janvier pour 1999.

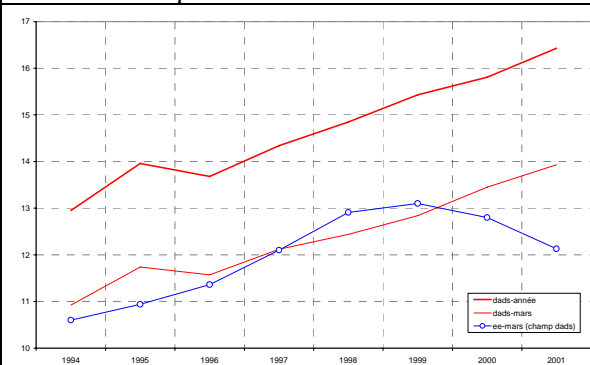
(la plus ancienne, la plus longue, la plus rémunératrice dans l'année) occupées à temps partiel est systématiquement plus élevée que la part des salariés à temps partiel dans l'enquête emploi (plus de trois points en 1994) et elle augmente sur l'ensemble de la période⁷. En particulier, les années 1999 à 2001 ne connaissent pas d'inflexion à la baisse dans les DADS. La différence de niveau s'explique bien par l'hétérogénéité des deux sources ; dans le cas du panel DADS, les emplois de l'ensemble de l'année sont pris en compte tandis que l'enquête emploi annuelle ne capte que la structure de l'emploi en mars de chaque année. Si l'on restreint le champ des DADS au seul mois de mars, le niveau de la part des temps partiel dans l'emploi total devient proche de celui observé dans l'enquête emploi (graphique A1.a).

Néanmoins, l'analyse de l'évolution des taux de temps partiel selon le secteur d'activité met en exergue de fortes divergences entre les deux sources. Pour les trois secteurs qui se distinguent particulièrement (énergie, activités financières et services aux entreprises), l'année de la divergence coïncide avec le déplacement du mode du nombre d'heures des temps complet de 169 heures à 152 heures mensuelles, donc, avec le passage aux 35 heures d'une majorité des salariés du secteur. La chaîne de traitement n'a pas été modifiée avec la RTT et certains redressements semblent depuis lors biaisés⁸ : lorsque la durée légale était de 39 heures, le redressement à temps complet au-delà de 31 heures hebdomadaires, correspondait à un ratio de 0,8. Ce ratio monte à 0,9 avec le passage à la RTT. Toutes choses égales par ailleurs, cela signifie que moins de temps partiels sont redressés en temps complets, ce qui aurait donc tendance à augmenter la proportion de travailleurs à temps partiel. Un redressement simple utilisant la durée hebdomadaire conventionnelle (c'est-à-dire le fait qu'un temps partiel ne puisse excéder $0,8 \times$ horaire conventionnel, soit 35 heures pour les entreprises ayant réduit leur temps de travail) permet de rapprocher sensiblement les tendances observées sur le panel DADS et l'enquête emploi (graphique A1.b).

⁷ Les enquêtes Acemo montrent également une tendance à la hausse de la part des salariés à temps partiel (cf. Fiole (2001)).

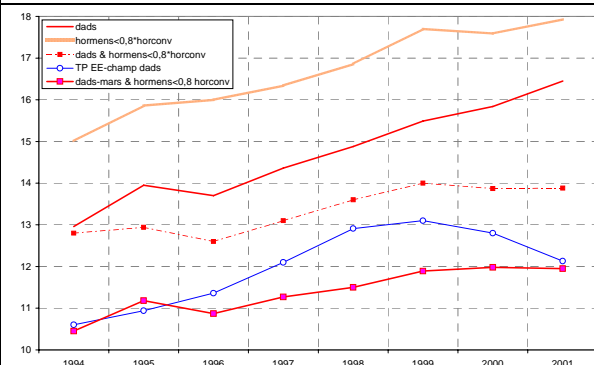
⁸ La chaîne de traitement n'a été modifiée qu'à partir de la validité 2002 des DADS.

Graphique A1.a : la part de l'emploi à temps partiel, en mars de chaque année



Lecture : en mars 1994, 10,6% des salariés du secteur privé occupent un emploi à temps partiel, selon l'enquête emploi.

Graphique A1.b : part de l'emploi à temps partiel, variantes



Lecture : en mars 1994, 10,6% des salariés du secteur privé occupent un emploi à temps partiel, selon l'enquête emploi.

Sources : Panel DADS, Insee et enquêtes emploi, calculs Dares

Champ : salariés du secteur privé EB-EP, hors intérim et contrats aidés. Les temps complets sont tronqués en deçà de 0,8 Smic mensuel et les temps partiel en deçà de 0,4 Smic mensuel.

Un chaînage des SIRET pour tenir compte de l'ancienneté de l'établissement

Dans le panel DADS de l'Insee, la variable d'embauche dans l'entreprise peut être perturbée par les changements de propriétaires d'un établissement et plus généralement par les divers changements qui affectent la structure financière de l'entreprise. En effet, dans cette source, un changement de SIREN (identifiant de l'entreprise) lié à une modification de la structure financière (par exemple, rachat de l'établissement par une autre entreprise avec continuité de l'activité, ou une restructuration interne de groupe par transfert de l'établissement concerné d'une entreprise du groupe à une autre) se traduit systématiquement (et donc, parfois à tort) par une rupture de la continuité économique ; en particulier, l'ancienneté des salariés dans l'entreprise est remise à zéro. Cette absence de chaînage des SIRET n'est pas mineur et peut aboutir à des résultats très improbables si on ne tient pas compte de ces sauts intempestifs : ainsi sur le secteur automobile (D, en naf16), la part des embauches de l'année passe de 7% en 1998 à 39% en 1999. Il s'agit d'un artefact lié aux restructurations engagées cette année-là à la fois par Renault et PSA.

Pour limiter ce défaut, le panel DADS est apparié dans un premier temps au fichier Bridge de l'Insee (base relationnelle interrégionale de données sur les grands établissements) dont le champ couvre l'ensemble des établissements ayant atteint 50 salariés (voire moins selon les régions) au moins une fois au cours des 10 dernières années. Ce fichier enregistre notamment les changements d'activité économique, d'adresse, de propriétaire ou de numéro d'identification SIRET attribué par SIRENE. Cette table permet d'établir le chaînage des SIRET d'un même établissement tant que la continuité économique est assurée. La seule mise en œuvre de l'appariement avec Bridge permet de redresser un nombre significatif de SIREN et donc d'ancienneté. Cependant, l'appariement se dégrade à partir de 1999, notamment parmi les plus gros établissements. Pour améliorer la correction, on complète la procédure par un redressement statistique pour les établissements non appariés. Pour chaque année du

panel, on repère les établissements qui comptent au moins 21 salariés suivis dans le panel DADS (soit d'après un taux de tirage au 1/25, des établissements d'au moins 500 salariés). Parmi ceux-ci, si la moitié au moins de leurs salariés se retrouve l'année suivante associée à un SIRET différent, on supposera qu'il y a eu continuité économique de l'établissement malgré le changement de SIRET. Le chaînage des SIRET est utile pour cette étude dans la mesure où il permet de simuler de manière adéquate la mesure d'abattement temps partiel. En effet, cette mesure était notamment destinée aux nouvelles embauches en CDI à temps partiel dans l'entreprise.

Annexe 2 : Une très bonne simulation des masses des allégements

La rémunération brute annuelle

Les DADS (ou leur version panéalisée qui est retenue ici) fournissent des données annuelles : en particulier, il s'agit du salaire et du volume horaire correspondant cumulé sur l'année pour un salarié dans un établissement donné. Depuis 1994, sont désormais connues les rémunérations mensuelles nette et brute (y compris la part salariale des cotisations sociales). Afin d'étudier le coût salarial, la part patronale des cotisations patronales et les allégements de cotisations éventuels sont imputés pour chaque observation. Cette imputation s'effectue par calcul sur barème en respectant autant que possible la législation en vigueur. Il n'est pas possible de repérer les évolutions infra annuelles du salaire mais seulement de mesurer un salaire moyen mensualisé sur l'année. Il faut donc appliquer un barème moyen mensualisé des allégements de cotisations patronales résumant l'évolution des barèmes au cours de l'année. Le jour du début et de fin de la rémunération étant connus, il est possible de pondérer correctement ce barème au jour près. Prenons le cas d'un individu ayant travaillé 12 mois et d'un changement de barème intervenant au 1er septembre 1995. Le barème moyen est la somme pondérée des deux barèmes compte tenu de la durée de paie de l'individu : $8/12$ que multiplie le barème d'avant le 1er septembre soit $2/3$, plus $1/3$ fois le barème d'après le 1er septembre.

Un appariement avec la base DARES-URSSAF

Pour le calcul des allégements spécifiques liés à la signature d'un accord de passage à la RTT (Robien, Aubry I et Aubry II), on apparie le panel DADS avec la base RTT élaborée par la Dares. Cette base est constituée à partir des demandes d'allégement de cotisations sociales instauré par la seconde loi RTT de janvier 2000. Elle comprend des informations sur l'ensemble des établissements qui ont réduit leur temps de travail et qui ont demandé un allégement. S'y ajoutent les entreprises qui ont réduit leur temps de travail sous Robien et Aubry I. Les entreprises qui, bien qu'ayant passé un accord de réduction du temps de travail, n'ont pu (entreprises non éligibles aux aides) ou n'ont pas voulu solliciter d'aides publiques sont recensées au même titre que les autres par rapprochement avec d'autres sources. Les entreprises de moins de 50 salariés passées aux 35 heures par application directe d'un accord de branche ou d'une convention collective et celles qui ont été créées à 35 heures à partir de 2000 sont exclues du champ de la base si elles n'ont pas rempli de demande d'allégement de cotisations sociales. (Bilan de la réduction du temps de travail - De Oliveira (2004)). Par ailleurs, certaines variables dans les fiches retournées ont été peu ou mal renseignées. La difficulté avec la base des conventions RTT a été d'identifier la date à laquelle les entreprises devenaient bénéficiaires de l'aide dans la mesure où de nombreuses dates sont disponibles dans la base.

Pour les entreprises ayant réduit leur temps de travail avec le dispositif Robien, la date d'application des aides retenue est celle de signature de l'accord. Pour les établissements pour lesquels on ne dispose d'aucune date de référence, l'année correspondant au plus grand nombre d'entrées dans le dispositif a été imputée (soit l'année 1997). Pour les entreprises ayant réduit leur temps de travail avec le dispositif Aubry I, la date d'application des aides est celle de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail. En effet, la loi précise que la date retenue pour le calcul des aides doit être celle de la signature de l'accord. Néanmoins, si la réduction du temps de travail n'est pas effective dans les trois mois, la date de référence est celle de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail. Dans le cas de l'extension d'un accord de branche ou de l'application directe d'une convention, la date retenue pour l'application du barème est celle de la signature de la convention entre l'Etat et l'entreprise. La date d'effet de l'aide est le mois au cours duquel est effectivement intervenue la réduction du temps de travail⁹.

Enfin, les entreprises ayant réduit leur temps de travail avec le dispositif Aubry II doivent pour bénéficier de cet allègement satisfaire à trois conditions cumulatives : l'application de la durée collective effective fixée dans les limites définies par la loi sur la base d'au plus 35 heures hebdomadaires ou 1600 heures annuelles, le dépôt d'un accord collectif auprès de la DDTEFP (direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle) et, enfin, la réception par l'URSSAF (union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et des allocations familiales) d'une déclaration de demande d'allègement. Nous avons donc retenu comme date de passage et de barème à Aubry II, la date la plus récente entre les dates de signature d'un accord, de signature d'une convention, de l'extension de la convention et de la réception de la demande d'allègement par l'URSSAF. Afin d'améliorer l'adéquation entre les deux sources, on utilise le chaînage de SIRET reconstruit à l'aide de la base Bridge (voir annexe 1). Cet appariement permet de connaître la nature de l'accord de RTT conclu et la date de sa mise en œuvre (cf. le tableau A2.a) :

Tableau A2.a : Répartition des différents établissements passés à 35 heures en fonction du dispositif de RTT en 2002

| <i>Dispositif</i> | <i>Nombre d'établissements concernés</i> | <i>Effectifs salariés</i> |
|----------------------------|--|---------------------------|
| Robien | 6 886 | 326 291 |
| Aubry I | 160 976 | 2 552 651 |
| Aubry II | 285 381 | 5 186 804 |
| Non éligibles ou non aidés | 42 567 | 1 837 969 |

Lecture : en 2002, 6886 établissements avaient signé un accord de réduction de temps de travail dans le cadre des accords « Robien ».
Source : suivi des déclarations de RTT, base DARES-URSSAF.

⁹ L'aide ne peut toutefois être perçue avant la date de signature de la convention avec l'Etat.

Si l'établissement a changé d'entreprise, la règle retenue est que cet établissement garde l'accord de temps de travail conclu dans l'entreprise précédente. C'est ainsi l'accord de RTT le plus ancien qui continue de s'appliquer.

Une très bonne estimation des masses d'allègements à champ comparable

- Une restriction de champ estimée à environ 20%

Le champ de notre étude se limite au secteur marchand privé (EB-EP) hors collectivités territoriales et hors entreprises publiques. Sont éliminées également les activités domestiques ainsi que l'intérim et les contrats aidés qui ne sont pas ou mal repérés sur le panel DADS. Afin d'apprécier l'ampleur de cette restriction de champ sur les masses d'allègements, nous avons reproduit la chaîne de programmes de simulation sur les enquêtes emploi de l'Insee pour les années 1994 à 1997. Au-delà de 1997, la mise en place de la RTT ne permet pas de reproduire les programmes. En moyenne, l'écart entre les champs est de 12% sur la masse salariale et de 21% sur la masse des exonérations (y compris allègements pour les salariés à temps partiel), soit un ordre de grandeur proche de celui que l'on observe sur la part des salariés percevant un salaire inférieur à 1,3 Smic temps complet (tableau A2.b).

Tableau A2.b: écarts entre le champ total et le champ réduit, en %

| | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Masse salariale brute | 88,2% | 87,7% | 86,9% | 87,0% | 86,6% | 86,6% | 85,7% | 85,2% |
| Allègements de cotisations sociales (y compris abattement temps partiel) | 79,5% | 79,3% | 79,0% | 79,3% | | | | |
| part des salariés <1,3 Smic temps complet | 81,0% | 78,6% | 79,2% | 78,9% | 78,5% | 78,7% | 77,3% | 76,2% |

Source : enquêtes emploi 1994-2001, Insee.

Lecture : en 1994, la masse salariale du champ réduit (CDI,CDD du secteur privé marchand EB-EP) représente 88% du champ total (secteur privé y compris EA et EQ,ER et y compris les intérimaires)..

On suppose par la suite que les masses totales comptables doivent être réduites d'au moins 20% pour être compatibles avec le champ de notre étude.

- Simulations globales et cibles comptables des allègements de cotisations sociales patronales

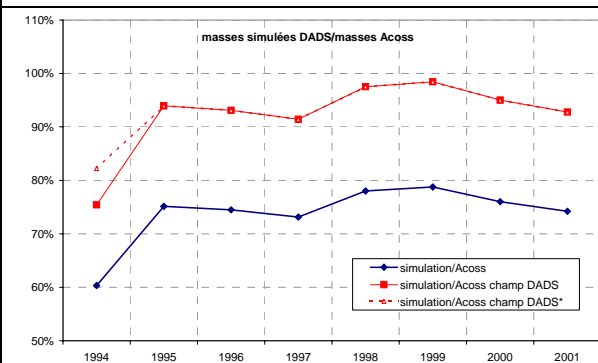
Toutes réductions confondues, le taux de couverture des masses de notre simulation est comprise entre 92% et 99% à champ comparable, à l'exception de l'année 1994 où il ne dépasse pas 75%. L'année 1994 est particulière dans le panel DADS :

- d'une part, une erreur d'échantillonnage affecte 9% de son champ (individus qui ne sont pas nés en octobre d'une année paire (Koubi et Roux, 2004)) ;
- d'autre part, le repérage des embauches de cette année-là est délicat en raison de la rupture de la chaîne de traitement intervenue en 1993.

En effet, à champ comparable, la masse salariale brute simulée sur les DADS atteint 107% de la masse salariale brute estimée sur les enquêtes emploi pour la période 1995 à 2001. En 1994, ce rapport ne

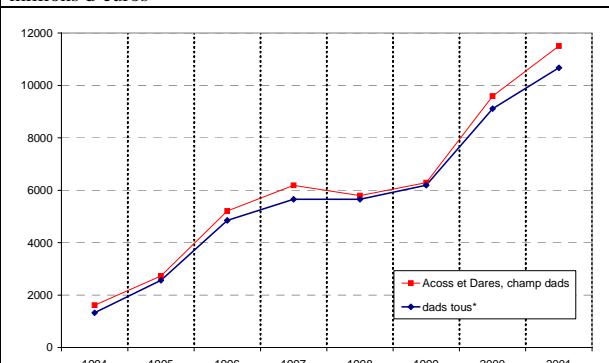
dépasse pas 98%. Si on corrige de cet effet de mauvaise couverture des DADS cette année-là (soit d'un rapport de 1,09), le taux de couverture globale remonte à 82%.

Graphique A2.a : rapport entre les masses simulées de l'ensemble des allègements sur les DADS et les masses comptables



Source : panel DADS 1994-2001, Insee et Acoss et Dares.
Lecture : en 1994, la masse simulée des allègements sur le panel DADS atteint 60% des masses comptables (Acoss et Dares) et 82% à champ comparable. Le champ DADS* corrige pour l'année 1994, l'erreur d'échantillonnage de 9% spécifique à cette année.

Graphique A2.b : comparaison entre les masses de l'ensemble des allègements simulées sur les DADS et les masses comptables, en millions d'euros



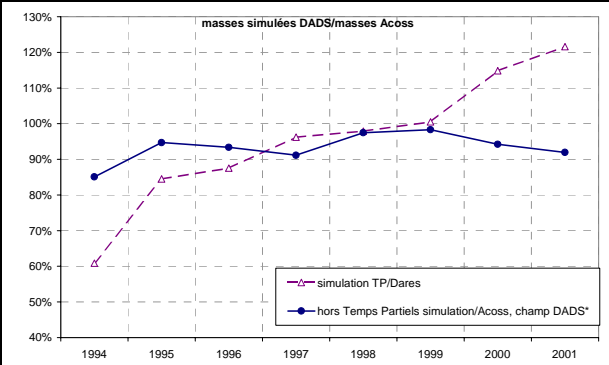
Source : panel DADS 1994-2001, Insee et Acoss et Dares.
Lecture : en 1996, à champ comparable, la simulation des allègements sur les DADS atteint 4,85 milliards d'euros pour une enveloppe comptable de 5,2 milliards d'euros.

- Une simulation moins précise pour les allègements destinés à l'embauche de travailleurs à temps partiel

Les allègements spécifiques à l'embauche des salariés en CDI en temps partiel sont moins bien estimés que les autres mesures :

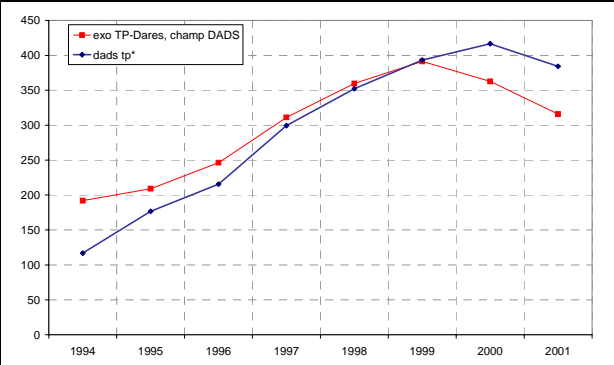
- les conversions d'emplois à temps complet et temps partiel qui donnent droit à l'abattement spécifique ne sont pas prises en compte dans l'étude ;
- les embauches sont délicates à estimer dans le panel DADS (en raison du problème de suivi des SIRET) ;
- le type de contrat est inconnu dans cette source alors que seuls les CDI donnent droit à un allègement ;
- en fin de période, le partage temps partiel/temps complet dans les DADS est moins fiable du fait de la mise en place de la réduction du temps de travail ; alors que la part des emplois à temps partiel se stabilise puis diminue à partir de 1999 dans les enquêtes emploi, celle-ci continue de croître dans les DADS (voir annexe 1 sur la source). Cela explique que le taux de couverture de la simulation ne soit pas stable sur la période 1994 à 2001 mais continûment croissant.

Graphique A2.c : rapport entre les masses simulées sur les DADS et les masses comptables : abattement temps partiel et autres exonérations



Source : panel DADS 1994-2001, Insee et Acoess et Dares.
 Lecture : en 1994, la masse simulée des allègements pour l'embauche de CDI à temps partiel sur le panel DADS atteint 82% des masses comptables (Dares) et 78% à champ comparable. Le champ DADS* corrige pour l'année 1994, l'erreur d'échantillonnage de 9% spécifique à cette année.

Graphique A2.d : comparaison des masses simulées sur les DADS et des masses comptables, en millions d'euros : abattement temps partiel

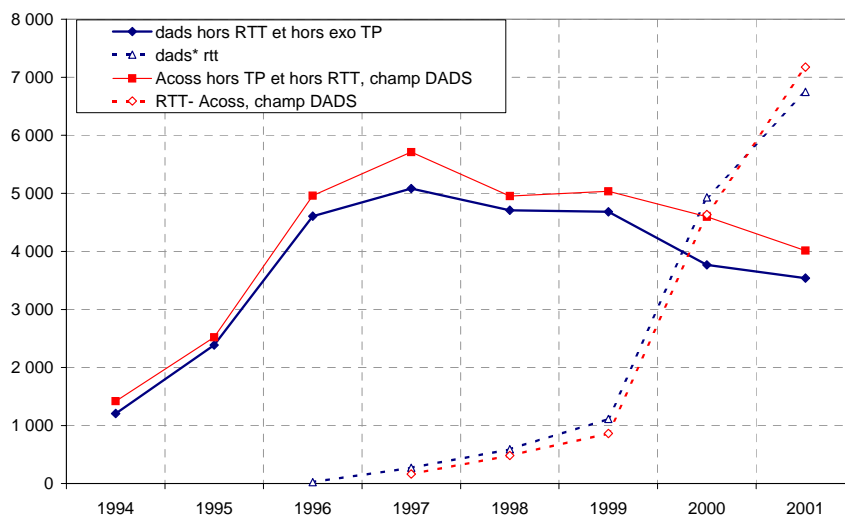


Source : panel DADS 1994-2001, Insee et Acoess et Dares.
 Lecture : en 1994, la masse simulée des allègements pour l'embauche de CDI à temps partiel sur le panel DADS atteint 117 millions d'euros contre 190 millions selon les données comptables (Dares). Le champ DADS* corrige pour l'année 1994, l'erreur d'échantillonnage de 9% spécifique à cette année.

• Les autres allègements généraux

Comme on l'a vu précédemment, le taux de couverture global de la simulation des allègements hormis celle de l'abattement temps partiel est relativement stable au cours de la période et au-delà de 90%. Toutefois, à partir de 1997, les allègements sur les bas salaires semblent moins bien estimés qu'au cours de la période précédente. Cette couverture dégradée est, en partie seulement, compensée par un « excès » d'allègements liés à la mise en place de la réduction du temps de travail (Robien puis Aubry I et II) jusqu'en 2000 (graphique A2.e).

Graphique A2.e : masses simulées et comptables d'allègements pour les bas salaires d'une part et pour la RTT d'autre part, en millions d'euros



Source : panel DADS 1994-2001, Insee et Acoess et Dares
 Lecture : en 1994, les dépenses d'allègements hors RTT et temps partiel simulées à partir des dads s'élèvent à 1 200 millions d'euros. Les dépenses comptables correspondant au champ dads (c'est-à-dire minorées de 20%) sont de 1 400 millions d'euros.

En conclusion, les masses d'allégements simulées semblent proches des dépenses d'allégements recensées par l'Acoss. Les différences qui demeurent, en particulier au niveau de la RBS, peuvent être attribuées à plusieurs facteurs : d'une part, la restriction de champ des allégements DADS a été simulée à partir de l'enquête Emploi or, cette source n'est pas forcément parfaitement représentative concernant la répartition des salariés par secteur, et d'autre part, certaines entreprises ont pu recourir à la RBS à tort au lieu de demander les allégements associés à la réduction du temps de travail. Enfin, comme mentionné dans la partie 1, les DADS ne permettent pas de tenir compte des évolutions infra-annuelles des salaires et ainsi de différencier la part des salaires qui relève de primes versées périodiquement (annuellement ou plusieurs fois dans l'année). Or, les allégements sont calculés sur la base du salaire mensuel et ainsi le salaire mensualisé utilisé dans nos calculs ne rend pas forcément compte du calendrier des salaires versés. Prenons l'exemple d'un salaire rémunéré au Smic sur 13 mois. Si l'on utilise un salaire annuel mensualisé, le salaire mensuel de référence pour cet individu est un salaire de 1,1 Smic tandis que si le 13^{ème} mois est versé le dernier mois, le salaire de référence pour les 11 premiers mois est le Smic tandis qu'il est de 2 Smic pour le dernier mois. Les allégements associés sont ainsi très différents. Nous avons simulé sur notre échantillon l'impact potentiel des primes en supposant que ces dernières étaient versées en une fois le dernier mois de paie et représentaient $1/13^{\text{ième}}$ du salaire annuel. Les différences qui en découlent en termes de masses d'allégements sont non négligeables, les allégements totaux s'accroissant de 16% en 1998 et de 20% pour la seule RBS.

Annexe 3 : La législation et l'imputation des allègements de cotisations patronales de 1994 à 2002

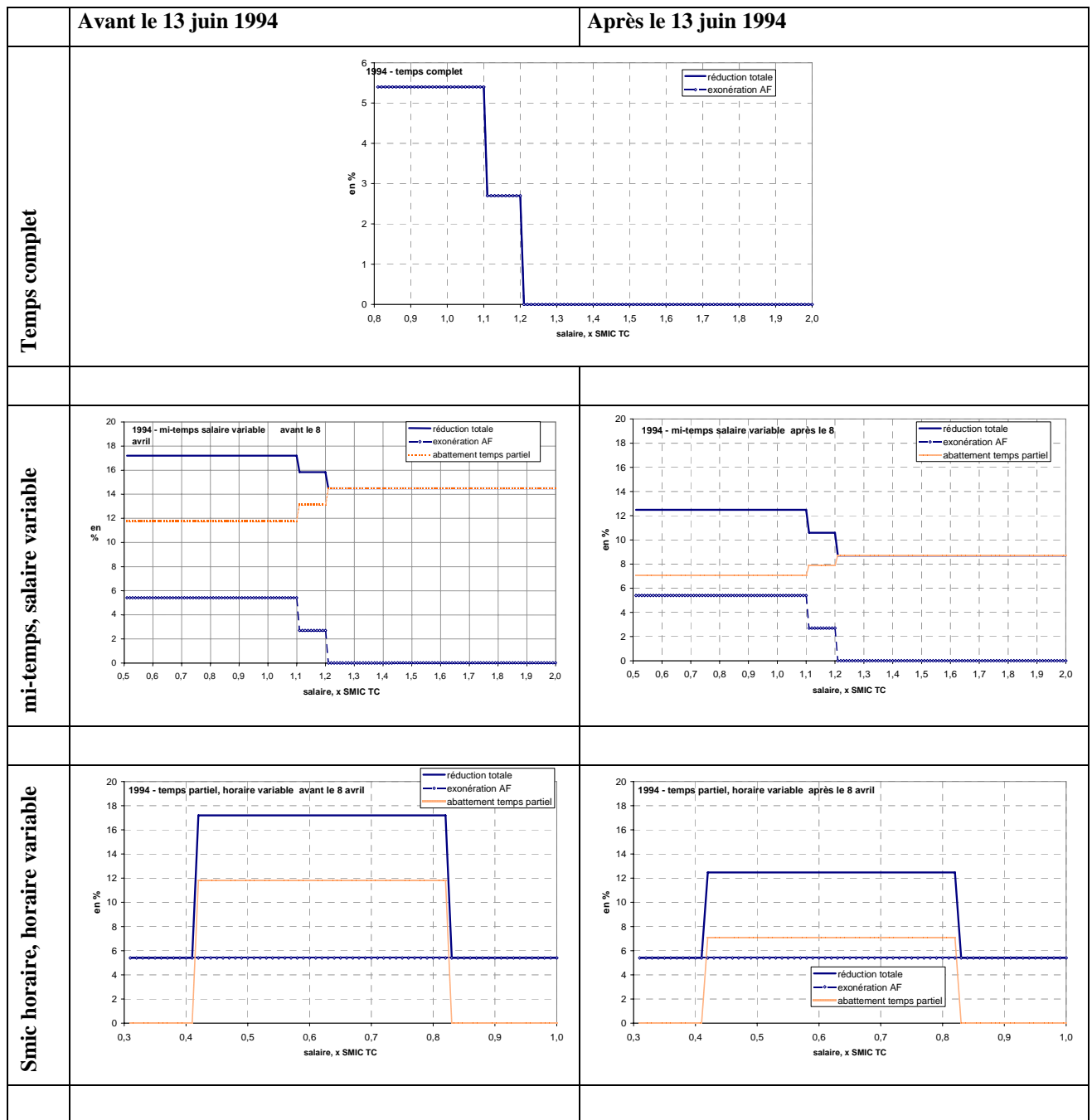
Nous avons fait l'hypothèse générale (sauf mention explicite, comme pour les accords de RTT) que les employeurs demandent à bénéficier de l'ensemble des allègements auxquels ils peuvent avoir droit (le non recours est supposé nul).

Année 1994

- **L'exonération famille** existe depuis le *1^{er} juillet 1993* et correspond à une exonération totale des cotisations sociales familiales de 1 à 1,1 Smic mensuel (5,4 points de cotisation) et de moitié de 1,1 à 1,2 Smic mensuel (2,7 points de cotisations). Cet allègement n'est pas proratisé pour les temps partiels.
- **L'abattement temps partiel** crée par la *loi du 31 décembre 1992* modifié le *7 janvier 1993* puis le *5 avril 2004*. Il s'agit d'un abattement de 30% sur les cotisations patronales pour les embauches de salariés travaillant entre 19 et 30 heures par semaine. Les cotisations concernées sont : les cotisations d'assurance sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse), d'accident du travail et d'allocations familiales. Ce dispositif est valable pour tous les salariés embauchés en CDI à temps partiel sauf pour les travailleurs à domicile et les VRP. L'emploi à temps partiel peut résulter d'une transformation d'un CDI à temps complet en CDI à temps partiel. Le cas échéant, l'entreprise doit procéder à une ou plusieurs embauches compensatrices en CDI afin de maintenir le volume horaire global des contrats transformés. *Nous ne prenons pas en compte les transformations de CDI à temps complet en CDI à temps partiel car nous ne pouvons vérifier que la condition en termes d'embauches est bien remplie.* Les particuliers employeurs ne peuvent en bénéficier. L'aide est valable pour toute la durée du contrat. A partir du 7 janvier 1993, l'abattement est relevé à 50%. Par ailleurs, la loi du 20 décembre 1993 dite loi quinquennale a élargi la place horaire de l'abattement entre 16 heures et 32 heures hebdomadaires. Les conditions sur les horaires sont annualisées. Le décret du 5 avril 1994 ramène le taux de l'abattement à 30% à compter du 8 avril (Klein 2004 et Gubian 1999).

Ordre et conditions de cumul : l'exonération famille et l'abattement temps partiel sont cumulables à compter du 23 décembre 1993. L'ordre du cumul est le suivant : exonérations familiales puis abattement temps partiel (seules les cotisations d'allocations familiales sont concernées par ce cumul et l'abattement ne concerne que la partie des cotisations non exonérées par le dispositif exonération famille).

■ Taux d'allègement en % du salaire brut en fonction du salaire exprimé en multiples du Smic



Source : Liasons Sociales, calculs Dares.

Année : 1995

- L'exonération famille garde la même forme mais les seuils sont décalés de 1 à 1,2 Smic et de 1,2 à 1,3 Smic au *1^{er} janvier 1995*.
- L'instauration de la **réduction dégressive sur les cotisations sociales liées à l'assurance maladie** à partir du *1^{er} septembre 1995*. Cet allègement dégressif couvre les cotisations sociales dues au titre de l'assurance maladie jusqu'à 1,2 Smic mensuel (12,8 points de cotisation). La formule de calcul est la suivante :

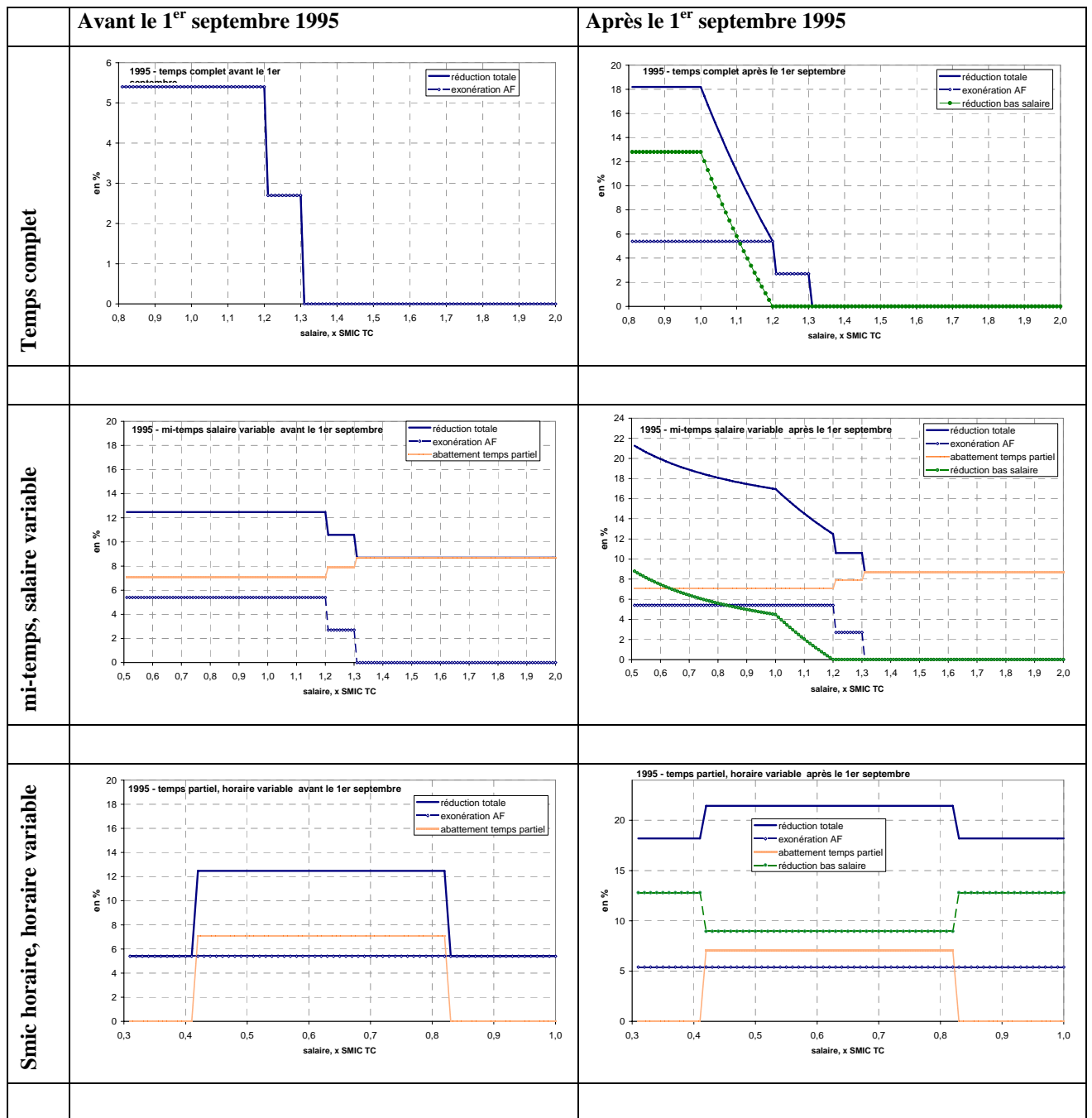
$$\text{Allègement} = 0,64 * (1,2 \text{Smic}_{169} - \text{salaires brut mensuel})$$

La ristourne pour un salarié au Smic à temps plein est de $0,128 * 169 * \text{Smic}$ horaire.

Pour les travailleurs à temps partiel, le plafond n'est pas réduit et le montant de la réduction est proratisé (nb d'heures effectuées / nb d'heures conventionnel). Cette proratisation concerne les travailleurs à temps incomplet et les travailleurs à temps partiel.

Ordre et conditions de cumul : exonération famille puis abattement temps partiel puis réduction dégressive de cotisations sociales.

■ Taux d'allègement en % du salaire brut en fonction du salaire exprimé en multiples du Smic



Source : Liasons Sociales, calculs Dares

Année : 1996

- L'instauration de l'**allégement textile** (loi du 12 avril 1996) : Les entreprises concernées sont les entreprises du textile, de l'habillement. Nous avons retenu un champ un peu plus large (incluant le cuir) : C1 (habillement et cuir) et F2 (industrie textile). Pour avoir droit aux allègements, les entreprises employant 50 salariés et plus doivent signer une convention spécifique avec l'Etat et les entreprises de moins de 50 salariés pour lesquelles une déclaration a été envoyée DDTEFP. Les entreprises de plus de 50 salariés doivent prendre des engagements en matière de maintien d'emplois : elles doivent s'engager à embaucher des jeunes et à maintenir le volume des emplois (la baisse des effectifs ne doit pas excéder 5%). Nous ne disposons pas des informations sur les conventions, nous supposons donc que l'ensemble des entreprises du secteur textile habillement bénéficient de l'allégement. L'allégement textile est applicable à compter du 1^{er} juin pour les entreprises de moins de 50 salariés et de la signature de la convention pour les autres entreprises. Ne disposant pas de cette date, nous faisons commencer l'allégement au 1^{er} juin pour l'ensemble des entreprises. Le coefficient de réduction est le suivant :

$$\text{Coefficient} = (0,294/0,5)*[(1,5*169*Smic_{horaire}/salaire)-1]$$

Le montant de la réduction ne peut excéder par mois et par salarié $169*Smic_{horaire}*0,294$. Pour les salariés dont l'emploi à temps partiel ouvre droit à l'abattement de 30% sur les cotisations patronales de sécurité sociale mais dont la rémunération est inférieure ou égale à $1,103*169 Smic_{horaire}$, l'abattement de 30% n'est pas applicable. Si la rémunération est comprise entre $1,103*169 Smic_{horaire}$ et $1,5*169Smic_{horaire}$, l'abattement de 30% s'applique.

Ordre et conditions de cumul : exonération famille puis Robien puis abattement temps partiel puis RBS ou allégement textile.

- La mise en place de l'**allégement Robien** (loi du 11 juin 1996 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 1996) : avec cet allégement, les entreprises ayant réduit leur temps de travail bénéficient d'une réduction du montant de leurs cotisations pendant 7 ans à compter de la date de prise d'effet de la convention signée avec l'Etat qui ne peut être antérieure à la date de mise en œuvre de la réduction du temps de travail mais peut être fixée à la date de la première embauche. *Nous avons retenu comme date de référence celle de l'entrée en vigueur de la RTT puisque la seconde était inconnue.* Cette réduction du temps de travail d'au moins 10% doit s'accompagner d'une augmentation de l'effectif annuel moyen de 10% au moins¹⁰. L'allégement s'élève alors à 40% la première année et à 30% les années suivantes. Si l'entreprise choisit d'opter pour une réduction de 15% (l'augmentation des effectifs étant proportionnelle), la réduction est majorée et atteint 50% la première année et 40%, les années suivantes. *Pour déterminer le droit à la majoration, nous n'avons retenu comme critère que l'ampleur de la RTT et non les embauches réalisées dans la mesure où ne disposons pas de données fiables en la matière.* Le bénéfice de ces allègements est conditionnel à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'extension d'un accord de branche.

L'assiette de l'allégement comprend les cotisations d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse), accidents du travail et allocations familiales à la charge de l'employeur au titre des gains et des rémunérations versés à chaque salarié concerné. L'accord peut être offensif ou défensif (pour les entreprises contraintes de procéder à des licenciements économiques), dans ce dernier cas, la réduction du temps de travail doit permettre le maintien d'un volume proportionnel d'emplois. L'accord ne peut être conclu dans ce dernier cas qu'à l'issue de la signature d'une convention et non par l'extension d'un accord de branche. Sa durée est de trois ans renouvelable jusqu'à 7 ans. *Dans l'étude, nous n'avons pas fait cette différence entre accord offensif et défensif puisque nous ne disposons pas d'une telle information dans le fichier des conventions. De plus, nous n'étions pas en mesure de savoir si un avenant avait été signé à la suite des trois premières années de versement de l'aide à la RTT.*

Ordre et conditions de cumul : cet allégement est cumulable avec la réduction dégressive de cotisations sociales, la réduction spécifique au secteur textile, l'abattement de 30% de cotisations sociales lié au passage au temps partiel ainsi qu'avec l'exonération de cotisations familiales. Cette réduction s'applique d'abord, puis le temps partiel puis la RBS ou l'allégement textile selon les cas.

Source : Liaisons Sociales, Législation Sociale n° 7535 du 18 octobre 1996.

¹⁰ Les embauches doivent avoir lieu dans un délai d'un an à compter de la date de signature de la convention. Détermination du nombre d'embauches correspondant à un volume global d'heure de travail : % RTT * nouvel horaire de travail * effectif moyen annuel de référence (déterminé par les salariés présents dans l'entreprise au cours des douze mois précédant la signature de l'accord). L'effectif de l'entreprise doit être maintenu pendant deux ans à compter de la date de la dernière embauche.

- La **fin des exonérations d'allocations familiales** pour les bas salaires et de **l'allègement de cotisations d'assurance maladie** (30 septembre 1995)
- L'instauration de la **Ristourne Bas Salaires** au 1^{er} octobre 1996 : cet allègement couvre les cotisations dues au titre des allocations familiales et de l'assurance maladie pour les travailleurs à bas salaires. Les entreprises bénéficiaires sont les entreprises du secteur privé soumises à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage, les établissements publics industriels et commerciaux, les entreprises nationales et les sociétés d'économie mixte (pour leurs salariés relevant du régime d'assurance chômage).
Règle de calcul : la réduction est maximale pour les salariés percevant le Smic, elle atteint 18,2 points. Le seuil à partir duquel cette réduction s'annule est de 1,33 Smic. Le coefficient de réduction est le suivant :

$$\text{Coefficient} = (0,182/0,33)*[(1,33*169*\text{Smic}_{\text{horaire}}/\text{salaire})-1]$$

Lorsque le nombre d'heures rémunérées est inférieur à la durée légale du travail ou conventionnelle du travail (travail à temps partiel, embauche ou départ en cours de mois,...), le montant de la réduction est le suivant : salaire brut mensuel*0.182. Cette dernière est complètement déproratisée. Le montant de la réduction ne peut excéder par mois et par salarié 169*Smic_{horaire}*0,182.

Conditions de cumul : cette réduction bas salaire est cumulable avec : l'allègement de cotisations patronales (loi de Robien), l'aide à la réduction du temps de travail (loi Aubry I), la réduction de cotisations au titre de l'avantage « repas » dans les hôtels, cafés, restaurant. En revanche, elle n'est pas cumulable avec l'allègement des cotisations relatives à la réduction du temps de travail négociée (loi Aubry II) ni d'autres mesures d'exonérations de cotisations patronales.

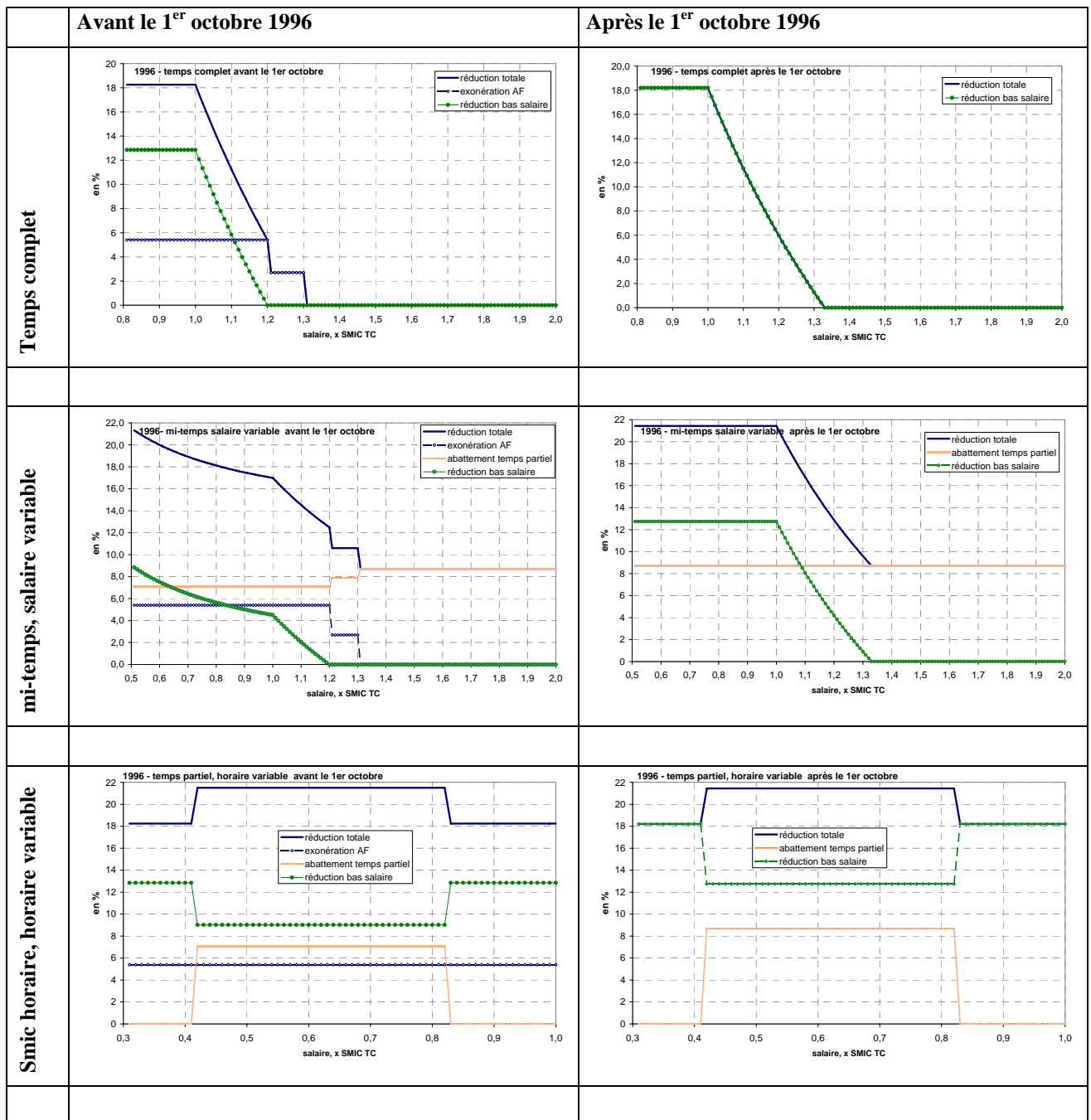
Cas particuliers : le secteur HCR et les chauffeurs routiers longue distance.

- ✓ Pour le secteur HCR, le seuil limite d'exonération est fixé à 186.33 Smic_{horaire} du fait d'un horaire conventionnel plus élevé dans ce secteur. Le montant de la réduction ne peut excéder par mois et par salarié 186.33*Smic_{horaire}*0,182. Comme le plafond reste inchangé, le profil des allègements présente un palier entre 169 Smic_{horaire} et 186.33 Smic_{horaire}.
- ✓ Pour les chauffeurs routiers, le principe est le même, la borne supérieure étant fixée à 230 Smic_{horaire}.

Année : 1997

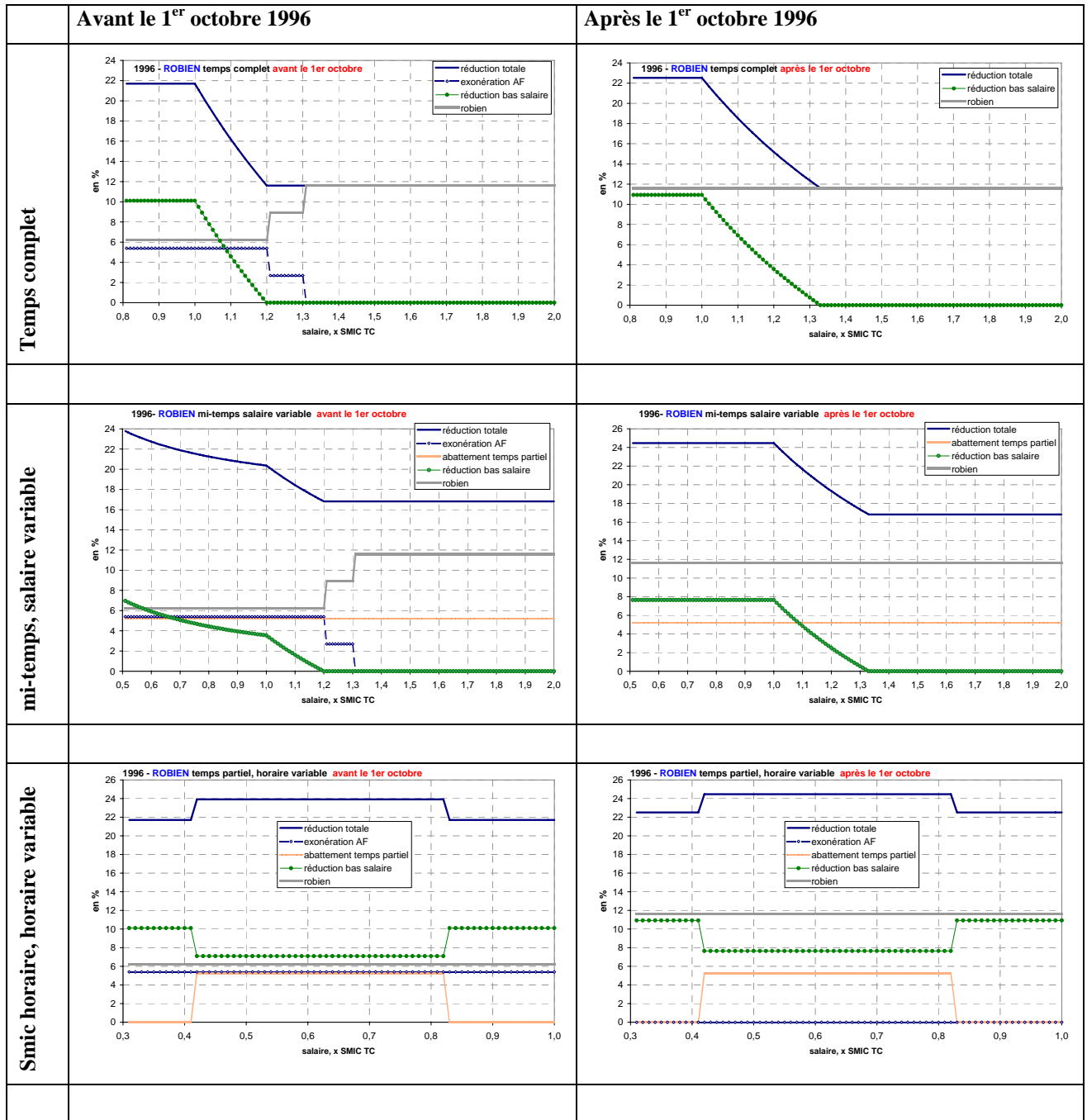
- Les mesures de cette année ne sont pas modifiées par rapport à l'année précédente.

Taux d'allègement en % du salaire brut en fonction du salaire exprimé en multiples du Smic
a- Base hebdomadaire 39 heures



Source : Liaisons Sociales, calculs Dares

b- Réduction du temps de travail avec le dispositif Robien



Source : Liasons Sociales, calculs Dares

Année : 1998

- **Modification de la RBS au 1^{er} janvier 1998** : le seuil maximal d'exonération passe de 1,33 Smic à 1,3 Smic. De plus, ce dispositif réintroduit la proratisation.
Règle de calcul : la réduction est maximale pour les salariés percevant le Smic, elle atteint 18,2 points. Le seuil à partir duquel cette réduction s'annule est de 1,3 Smic (auparavant il était de 1,33 Smic). Le coefficient de réduction est le suivant :

$$\text{Coefficient} = (0,182/0,3)*[(1,3*169*\text{Smic}_{\text{horaire}}/\text{salaire})-1]$$

Lorsque le nombre d'heures rémunérées est inférieur à la durée légale du travail ou conventionnelle du travail (travail à temps partiel, embauche ou départ en cours de mois,...), le montant de la réduction est calculé au prorata du nombre d'heures rémunérées au cours du mois considéré et de la durée collective de travail applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement. Le montant de la réduction ne peut excéder par mois et par salarié $169*\text{Smic}_{\text{horaire}}*0,182$.

- **Modification de l'abattement pour les travailleurs à temps partiel au 13 juin 1998** : Les seuils horaires ouvrant droit à l'abattement sont modifiés : la limite inférieure passe de 16 heures à 18 heures. *Dans le programme, nous faisons référence à la durée annuelle de rémunération comprenant les congés payés contrairement à la loi qui retient le temps de travail annuel hors congés payés (seuil de 936 heures au lieu de 816 heures et de 1664 au lieu de 1415).*
- La mise en place de **l'aide à la réduction du temps de travail Aubry I (loi du 13 juin 1998)** :

Echéances : 1^{er} janvier 2000 : passage à 35 heures des entreprises de plus de 20 salariés

1^{er} janvier 2002 : passage à 35 heures des entreprises de moins de 20 salariés

Pour bénéficier des aides incitatives, les entreprises doivent avoir signé un accord d'entreprise ou d'établissement qui organise les modalités de la RTT. Cet accord est supposé entrer en vigueur dans les 12 mois qui suivent. Ces aides sont conditionnées à la signature d'une convention avec l'Etat. De plus, les entreprises doivent diminuer le temps de travail d'au moins 10% (pour atteindre 35 heures) et embaucher ou préserver au moins 6% des emplois. Ces embauches doivent être précisées dans l'accord et doivent avoir lieu dans un délai d'un an à partir du passage aux nouveaux horaires. L'effectif ainsi augmenté doit être maintenu au moins pendant deux ans à compter de la dernière des embauches réalisées en application de la convention passée avec l'Etat. L'abattement est attribué pour une durée de 5 ans pour les conventions dont l'objet est de créer des emplois et pour 3 ans renouvelable 2 ans pour celles dont l'objet est de préserver les emplois. Plus on entre tôt dans le dispositif et plus l'aide est importante (maximale si l'accord est signé avant 30 juin 1999). *Nous n'avons pas différencié les accords défensifs des accords offensifs dans la mesure où ne disposons pas de l'information nécessaire dans le fichier RTT.* Les aides incitatives sont plus élevées si les entreprises réduisent de plus de 15% la durée du temps de travail et s'engagent à augmenter leur niveau d'emploi de plus de 9%. *Comme dans le cas des conventions Robien, nous avons accordé l'aide majorée aux entreprises sur le seul critère de l'ampleur de la RTT et non en référence aux embauches difficiles à évaluer précisément.* Au-delà des 5 premières années de l'accord, un abattement structurel de l'ordre de 5000F par salarié sera attribué de manière permanente.

Les aides incitatives sont susceptibles d'être majorées dans certains cas. Lorsque les entreprises font un effort particulier en matière d'embauche (CDI, chômeur de longue durée, personnes handicapées, jeunes,...), elle bénéficient d'un abattement supplémentaire de 1000 F par salarié concerné. Si elles prennent dans l'accord des engagements en matière d'embauche nettement supérieurs aux engagements obligatoires, elles se voient verser une majoration de 1000 F également. Enfin, les entreprises de main d'œuvre dont l'effectif est composé à plus de 60% d'ouvriers et dont plus de 70 % des salaires sont inférieur à 1,5 fois le SMIC ont droit à un abattement spécifique dégressif variant selon l'année d'entrée dans dispositif. *Dans l'étude, nous n'avons pu tenir compte que de la dernière majoration dans la mesure où nous ne disposons pas des informations nécessaires pour évaluer les efforts en matière d'embauche ou les engagements pris comme nous l'avons mentionné pour les conventions Robien.*

Pour les travailleurs à temps partiel, les aides incitatives sont proratisées en fonction du nombre d'heures travaillées par rapport à l'horaire conventionnel.

Récapitulatif des aides perçues* dans le cadre du dispositif Aubry I

| Entrée dans le dispositif | Ampleur de la réduction du temps de travail | 12 premiers mois | 2 ^{ème} année | 3 ^{ème} année | 4 ^{ème} année | 5 ^{ème} année | 6 ^{ème} année et suivantes |
|--|---|------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| En 1998 et jusqu'au 30 juin 1999 | 10% | 1370 | 1220 | 1070 | 915 | 760 | 760 |
| | 15% | 1980 | 1830 | 1675 | 1525 | 1370 | 760 |
| Du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 1999 | 10% | 1070 | 915 | 760 | 760 | 760 | 760 |
| | 15% | 1675 | 1525 | 1370 | 1370 | 1370 | 760 |
| <i>Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 20</i> | | | | | | | |
| 2000 | 10% | 1070 | 915 | 760 | 760 | 760 | 760 |
| | 15% | 1675 | 1525 | 1370 | 1370 | 1370 | 760 |
| 2001 | 10% | 915 | 760 | 760 | 760 | 760 | 760 |
| | 15% | 1525 | 1370 | 1370 | 1370 | 1370 | 760 |
| <i>Majorations (selon la date d'entrée dans le dispositif)</i> | | | | | | | |
| Majoration « emploi » | Quelle que soit la date d'entrée | + 150 | + 150 | + 150 | + 150 | + 150 | |
| Majoration entreprises de main d'oeuvre | 1998 | + 610 | + 305 | + 150 | | | |
| | 1 ^{er} semestre 1999 | + 455 | + 305 | + 150 | | | |
| | 2 ^{ème} semestre 1999 | + 305 | + 150 | | | | |

* Montants en euros arrondis.

Si les allégements reçus pour un salarié dépassent le montant d'allégement dû pour ce même salarié, l'entreprise peut reporter ses droits aux allégements sur les travailleurs non éligibles (par exemple, sur les travailleurs dont le temps partiel est inférieur à la moitié de l'horaire conventionnel) à l'exception des cadres dirigeants de l'entreprise. Ainsi, contrairement aux allégements précédents, le montant de l'allégement peut dépasser le montant de cotisations dû au titre d'un même salarié mais ne peut excéder celui dû au titre de l'ensemble de l'effectif de l'entreprise pour le mois considéré (idem pour Aubry II).

Cas particuliers : le secteur HCR et les chauffeurs routiers longue distance.

- ✓ Pour le secteur HCR, le seuil limite d'exonération est fixé à $186.33 \text{ Smic}_{\text{horaire}}$ du fait d'un horaire conventionnel plus élevé dans ce secteur. Le montant de la réduction ne peut excéder par mois et par salarié $186.33 * \text{Smic}_{\text{horaire}} * 0,182$. Comme le plafond reste inchangé, le profil des allégements présente un palier entre $169 \text{ Smic}_{\text{horaire}}$ et $186.33 \text{ Smic}_{\text{horaire}}$.
- ✓ Pour les chauffeurs routiers, le principe est le même, la borne supérieure étant fixée à $230 \text{ Smic}_{\text{horaire}}$.

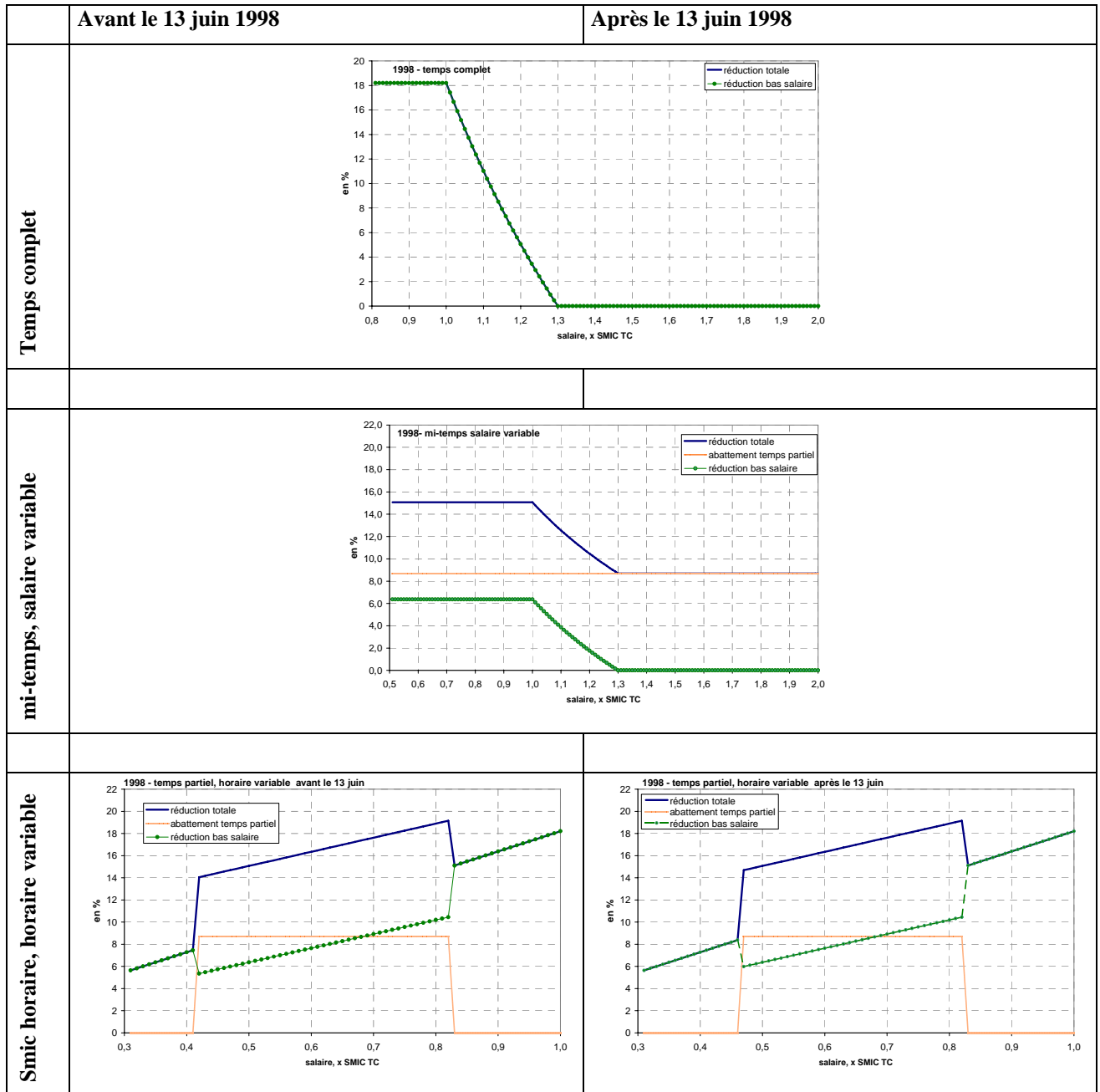
Ordre et conditions de cumul : l'allégement Aubry I n'est pas cumulable avec l'abattement temps partiel mais l'entreprise est en mesure de choisir pour chaque salarié, la mesure qui lui est la plus favorable. L'ordre du cumul est alors le suivant : Aubry I puis RBS ou réduction textile ou abattement temps partiel puis RBS ou réduction textile.

Année : 1999

Les mesures de cette année ne sont pas modifiées par rapport à l'année précédente mais une mesure est supprimée : **l'allégement textile.**

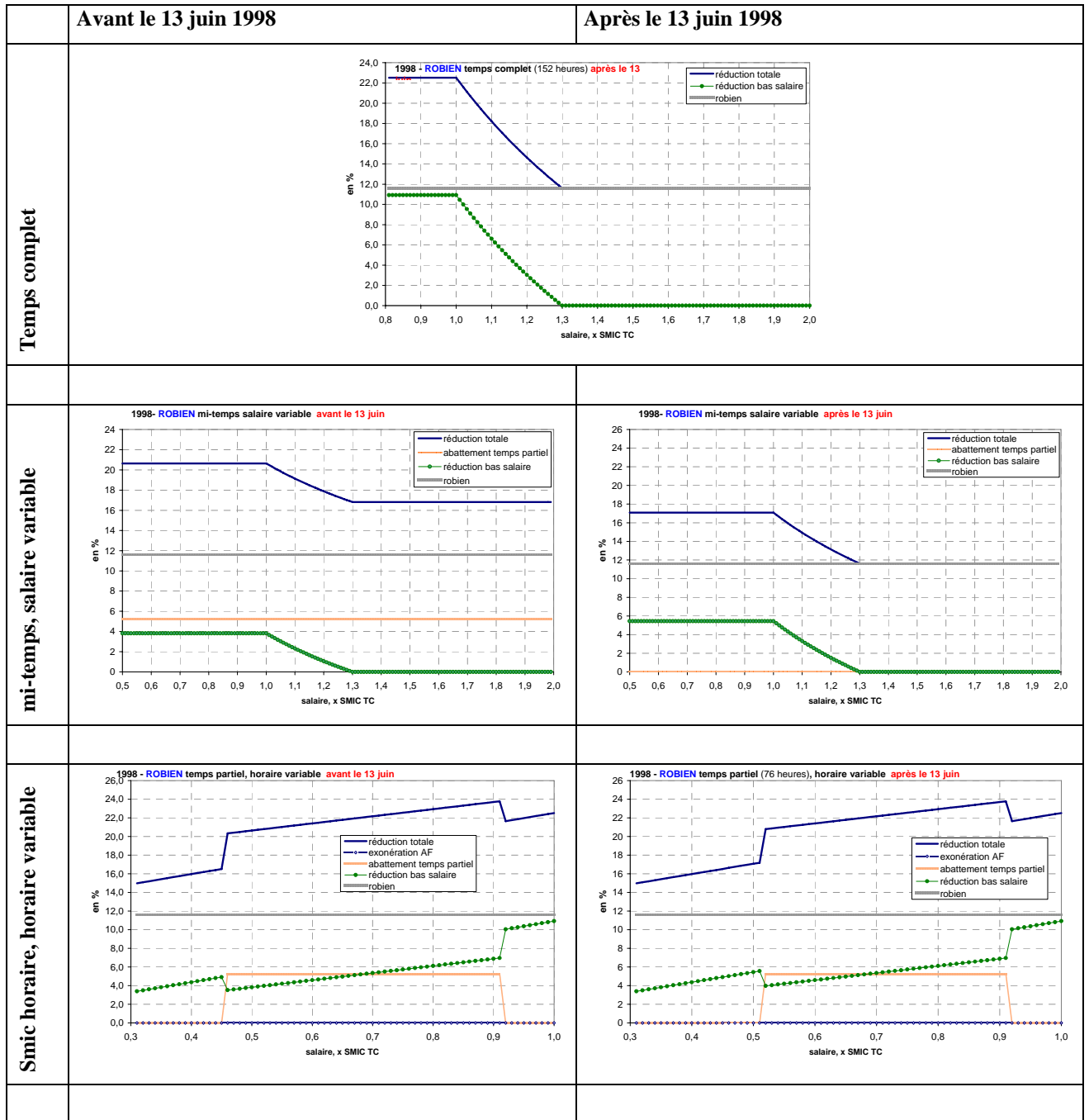
▪ Taux d'allègement en % du salaire brut en fonction du salaire exprimé en multiples du Smic

a- Base hebdomadaire d'un temps complet à 39 heures



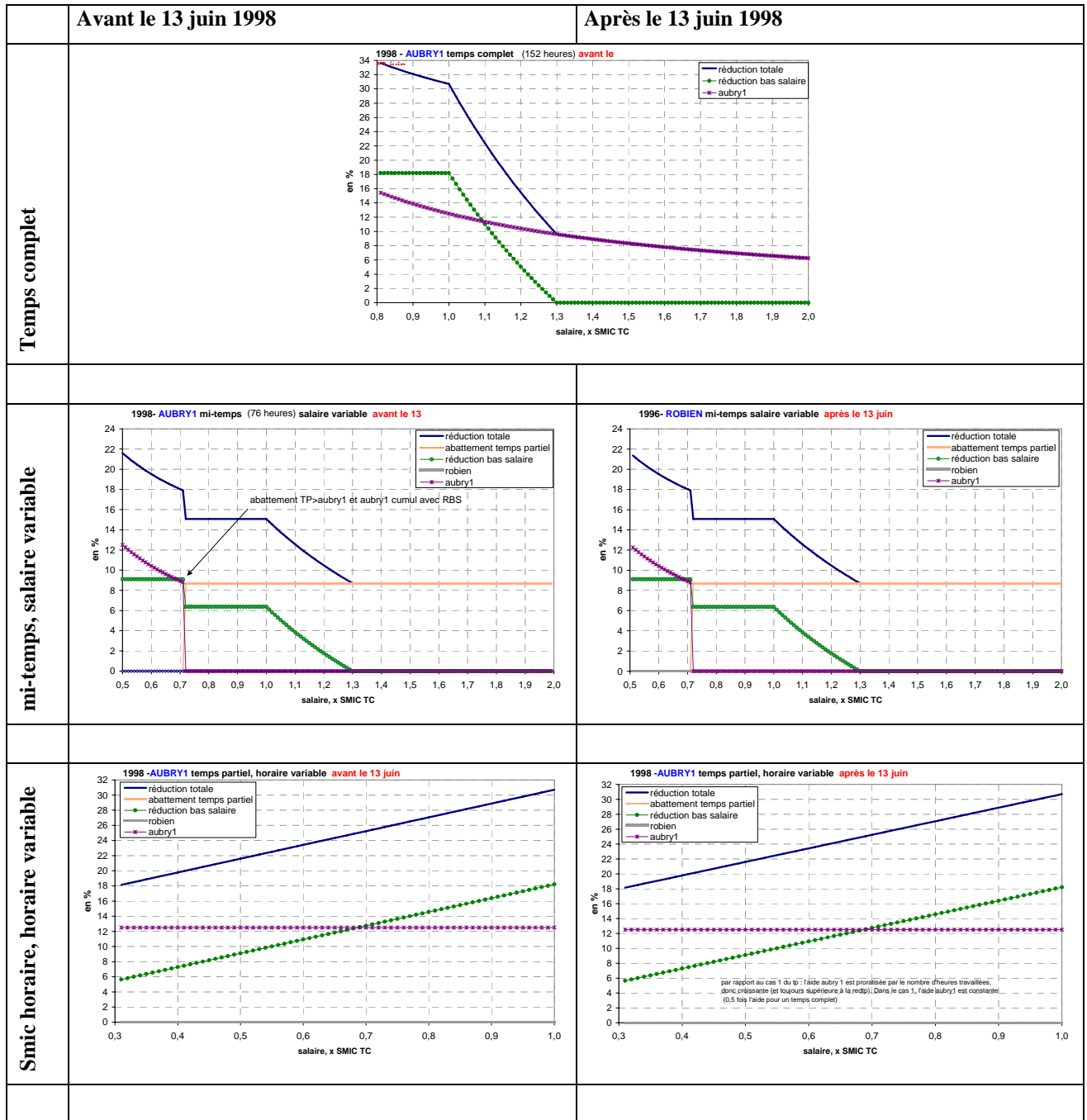
Source : Liasons Sociales, calculs Dares

b –réduction du temps de travail avec le dispositif Robien



Source : Liasons Sociales, calculs Dares

c –réduction du temps de travail avec le dispositif Aubry 1



Source : Liasons Sociales, calculs Dares

Année : 2000

- **Fin des embauches dans le cadre de l'abattement temps partiel** : Il ne sera plus possible pour aucune entreprise d'accéder au bénéfice de l'abattement 30% de cotisations patronales un an après la baisse de la durée légale du travail soit au 1^{er} janvier 2001 pour les **entreprises de 20 salariés ou plus** ou au 1^{er} janvier 2003 pour les **entreprises de moins de 20 salariés**.

- ✓ Articulation de l'abattement et de l'allègement pour les entreprises de 20 salariés et plus :

Pour toute embauche ou transformation d'emploi à temps partiel avant le 1^{er} janvier 2000, le droit à l'abattement temps partiel est acquis pendant toute la durée du contrat, il reste toutefois possible pour l'employeur de renoncer au bénéfice de l'abattement salarié par salarié afin de bénéficier de l'allègement.

Pour toute embauche à temps partiel ou transformation d'emploi à temps plein en emploi à temps partiel effectué du 1^{er} janvier au 31 janvier 2000, le droit à l'abattement temps partiel s'applique entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2000.

Pour toute embauche ou transformation d'emploi à temps partiel à compter du 1^{er} février 2000, le droit à l'abattement temps partiel cesse d'être applicable dès que l'entreprise applique l'allègement ou au plus tard au 31 décembre 2000.

Notre choix pour ces entreprises a été de supprimer le droit à l'abattement (flux) pour toutes les embauches réalisées après le 1^{er} janvier 2000. En effet, pour les embauches réalisées après cette date, le droit à l'abattement n'est acquis que pour au plus une année.

- ✓ Articulation de l'abattement et de l'allègement pour les entreprises de moins de 20 salariés :

Pour toute embauche ou transformation d'emploi à temps partiel effectuée jusqu'au 31 janvier 2000, le droit à l'abattement temps partiel est acquis pendant toute la durée du contrat, il reste toutefois possible pour l'employeur de renoncer au bénéfice de l'abattement salarié par salarié afin de bénéficier de l'allègement.

Pour toute embauche ou transformation d'emploi à temps partiel effectuée du 1^{er} février 2000 jusqu'au 31 décembre 2001, le droit à l'abattement temps partiel cesse d'être applicable dès que l'entreprise applique l'allègement. Mais si l'entreprise n'applique pas l'allègement, le droit à l'abattement s'applique pendant toute la durée du contrat.

Pour toute embauche ou transformation d'emploi à temps partiel entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2002, le droit à l'abattement temps partiel cesse d'être applicable dès que l'entreprise applique l'allègement ou au plus tard au 31 décembre 2002.

Par souci de simplification, nous avons supprimé le droit à l'allègement dans ces entreprises pour les embauches réalisées après le 1^{er} février 2000

- **Instauration de l'allègement Aubry II** (Loi du 19 janvier 2000) : cet allègement doit permettre un financement équilibré du passage à 35 heures ainsi qu'une diminution du coût sur les bas et moyens salaires pour enrichir la croissance en emplois. Un dispositif de garantie pour les salariés payés au Smic a été institué afin de maintenir leur rémunération s'ils bénéficient de la réduction du temps de travail et garantir la progression ultérieure de leur pouvoir d'achat. Le salaire comprend en plus de la rémunération au Smic horaire appliqué à la nouvelle durée du travail, un complément, de sorte que le total maintienne la rémunération mensuelle antérieure. La garantie mensuelle de rémunération (GMR) est revalorisée chaque année au 1^{er} juillet en fonction de la hausse des prix et de la moitié du pouvoir d'achat du salaire mensuel brut des ouvriers contrairement au Smic revalorisé sur la base du salaire horaire de base ouvrier (progression du Smic supérieure à celle de la GMR). Différents cas peuvent être distingués :

- ✓ 1^{er} cas : les entreprises de plus de 20 salariés ayant signé un accord d'entreprise majoritaire¹¹ (pour les entreprises ayant conclu un accord après le 1^{er} février 2000) prévoyant le nombre d'emplois créés ou préservés peuvent ainsi bénéficier d'une aide pérenne aux 35 heures de 610 euros par an et par salarié et des allègements sur les bas et moyens salaires qui se cumulent. Ces allègements se substituent à la ristourne Juppé.

- ✓ 2^{ème} cas : les entreprises de plus de 20 salariés ayant conclu un accord avant la seconde loi : si elles bénéficiaient des aides incitatives prévues par Aubry I ou Robien, elles peuvent néanmoins bénéficier

¹¹ La forme que prend l'accord dépend de la taille de l'entreprise. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent choisir entre un accord d'entreprise comprenant un certain nombre de clauses (comme les entreprises de plus de 50 salariés) ou un accord de branche étendu. Les clauses comprennent notamment la durée collective du travail ainsi que le nombre d'emplois créés ou préservés par la RTT.

des allégements de charges visant à abaisser le coût du travail sur les bas et moyens salaires en plus des aides incitatives prévues par la première loi et à l'issue du versement de ces aides, profiter de l'aide pérenne et des allégements de charges sur les bas salaires. Néanmoins, cette aide est minorée, ces entreprises ne bénéficiant pas de l'aide pérenne. Les bornes supérieures (6325 euros), inférieures (3050 euros) et l'aide structurelle (610 euros) sont revalorisées chaque année en même temps que le salaire minimum et les GMR.

L'aide est proratisée :

- pour les salariés à temps partiel en fonction de la durée hebdomadaire travaillée :

$$\text{aide} = (6325 * (\text{GMR}_2 / \text{salaire mensuel ETP}) - 3660) * (\text{horaire travaillé} / \text{horaire conventionnel}) / 12$$

avec salaire mensuel ETP = (salaire mensuel * horaire conventionnel) / nbe d'heures rémunérées. Si la durée du travail du salarié est inférieure à la moitié de la durée conventionnelle, l'entreprise ne bénéficie pas de l'aide pour ce salarié.

- pour les salariés ayant eu une activité inférieure au temps plein mensuel :

$$\text{aide} = (6325 * (\text{GMR}_2 / \text{salaire mensuel ETP}) - 3660) * (\text{nbe de jours travaillés} / 30) / 12$$

avec salaire mensuel ETP = (salaire mensuel * 30) / nbe de jours travaillés.

- pour les entreprises ayant une durée collective de travail inférieure à 32 heures :

$$\text{aide} = (6325 * (\text{GMR}_2 / \text{salaire mensuel ETP}) - 3660) * (\text{horaire collectif} / 32) / 12.$$

Si les entreprises ayant signé un accord avant la seconde loi n'avaient pas droit aux aides incitatives, elles peuvent bénéficier directement des nouveaux allégements prévus par la seconde loi.

- ✓ 3^{ème} cas : les entreprises de moins de 20 salariés. Elles continuent de pouvoir bénéficier des aides incitatives Aubry I si elles concluent un accord 35 heures avant fin 2001. Les montants des aides sont décrits dans le tableau suivant. Elles bénéficient directement des allégements sur les bas et moyens salaires. Lorsque le calcul des emplois à créer aboutit à un résultat inférieur à la moitié d'un mi-temps, les aides incitatives sont attribuées si la réduction du temps de travail est bien de 10% et correspond à 35 heures. Cette réduction peut être atteinte en plusieurs étapes. Dans ce cas, le montant de l'aide est calculé au prorata de la réduction du temps de travail pour chaque étape (deux ou trois étapes).

| Aides incitatives cumulables avec les allégements bas salaires | 12 premiers mois | 2 ^{ème} année | 3 ^{ème} année | 4 ^{ème} année | 5 ^{ème} année | 6 ^{ème} année et suivantes |
|--|------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| RTT en 2000 | 1070 | 915 | 760 | 760 | 760 | 610 |
| RTT en 2001 | 915 | 760 | 760 | 760 | 760 | 610 |
| Majoration CDI | + 150 | + 150 | + 150 | + 150 | + 150 | + 0 |
| Majoration 15% de RTT et 9% d'embauches | +610 | +610 | +610 | +610 | +610 | + 535 si 32 heures |

Nous ne tiendrons pas compte de ces réductions par étapes dans la mesure où ne disposons pas des informations nécessaires. Nous tiendrons compte des majorations pour une RTT de plus de 15% même si comme précédemment nous ne connaissons pas le % d'embauches mais nous ne prendrons pas en compte les majorations CDI.

- ✓ 4^{ème} cas : les entreprises de moins de 20 salariés qui ne peuvent satisfaire les conditions pour bénéficier des aides incitatives, peuvent néanmoins bénéficier des nouveaux allégements prévus par la seconde loi dans les mêmes conditions.
- ✓ 5^{ème} cas : les entreprises créés à 35 heures après le 1^{er} février 2000 : elles peuvent également bénéficier des aides incitatives prévues par la 1^{ère} loi RTT. Ces aides sont majorées de 150 euros si l'entreprise fixe la durée du travail à 35 heures et garantit à ses salariés au minimum un Smic calculé sur la base de 39 heures. *Nous tenons compte de ces majorations.*

Règle de calcul de l'aide dans le cas général : il existe deux composantes d'aide aux 35 heures dont peuvent bénéficier tous les salariés à temps complet dont l'horaire de travail est ≤ à 35 heures hebdomadaires ou 1600 heures annuelles et tous les travailleurs à temps partiel ayant un horaire ≥ mi-temps¹² :

- Une aide pérenne qui s'adresse aux entreprises ne bénéficiant pas d'autres aides à la réduction du temps de travail.

¹² Les allégements sont calculés sur la base du temps plein puis sont réduits au prorata du rapport de la durée du travail du salarié et de la durée collective. Les intérimaires ouvrent également droit aux allégements.

- Une majoration de 535 euros par an et par salarié à temps complet pour les entreprises ayant conclu un accord de passage à 32 heures (ou à 1460 heures sur l'année) ne bénéficiant pas d'une majoration pour la RTT au titre d'Aubry I ou de Robien. Cette majoration est prise en compte dans notre étude. Il existe également des majorations pour les entreprises employant des salariés en zone de revitalisation rurale ou en Corse. Nous ne tiendrons pas compte de ces majorations. Pour une entreprise adhérente à une caisse de congés payés, l'allègement et les majorations, le cas échéant, sont majorés de 10%. *Notre durée de travail incluant déjà les congés payés, nous ne corrigeons pas le montant de l'allègement en conséquence.*
- Un allègement sur les bas et moyens salaires qui vient s'ajouter à l'aide pérenne pour les salariés touchant un salaire inférieur ou égal à 1,8 Smic.

Le montant total de l'allègement pour différents niveaux de salaire est le suivant :

| Salaires mensuel brut versé après le passage à 35 heures | Allègements (aide pérenne + allègements bas salaires) en euros par an et par salarié |
|--|--|
| Smic | 3275 |
| 1.1 Smic | 3200 |
| 1.2 Smic | 2225 |
| 1.3 Smic | 1815 |
| 1.4 Smic | 1465 |
| 1.5 Smic | 1175 |
| 1.6 Smic | 900 |
| 1.7 Smic | 670 |
| 1.8 Smic et plus | 610 |

Il s'agit des montants arrondis à 5 euros près pour un travailleur à temps complet et ces montants sont revalorisés chaque année en juillet en fonction de l'évolution des prix et de la moitié du pouvoir d'achat du taux de salaire mensuel de base ouvrier.

Le montant de l'allègement ne doit en aucun cas dépasser par mois le montant des cotisations patronales dues et ne peut dépasser le différentiel suivant : (borne supérieure-borne inférieure)/12. L'allègement pour les salaires compris entre 1 Smic et 1,8 Smic, se définit de la manière suivante :

$$\text{aide} = (6325 * (\text{GMR}_2 / \text{salaire mensuel}) - 3050) / 12$$

L'allègement est proratisé pour les travailleurs à temps partiel, ceux ayant eu une activité incomplète sur le mois et ceux ayant une durée collective de travail inférieure à 32 heures (cf. les cas développés pour les entreprises de plus de 20 salariés ayant signé un accord RTT avant la loi Aubry II).

Cas particuliers : le secteur HCR et les chauffeurs routiers longue distance.

Pour le secteur HCR, une aide spécifique est attribuée. Cette aide est conditionnée au maintien de la rémunération à 186,33 Smic pour les travailleurs à temps complet à la date de la RTT (1240 euros). Si l'entreprise ne remplit pas cette condition, c'est l'allègement de droit commun qui s'applique. La date de début de l'aide dépend du mode de passage à la RTT :

- ✓ Pour les entreprises ayant conclu un accord de réduction du temps de travail et bénéficiant de l'aide incitative Aubry I ou Robien et les entreprises ayant réduit leur temps de travail avant ou après la loi Aubry II, ne bénéficiant pas de l'aide incitative et ayant un horaire conventionnel inférieur à 39 hebdomadaires, la date d'application de l'aide est fixée au plus tôt au 1^{er} janvier 2000. *Nous avons ici retenu les entreprises bénéficiant d'Aubry I, de Robien et les Aubry II ayant un horaire conventionnel inférieur à 39 heures.*
- ✓ Pour les autres entreprises qui appliquent un accord d'entreprise ou de branche étendu fixant la durée du travail à au plus la durée équivalente applicable au 1^{er} janvier 2002 peuvent bénéficier de l'allègement au plus tôt au 1^{er} janvier 2002. *Nous avons retenu dans cette catégorie les entreprises Aubry II ne remplissant pas les conditions précédentes.*
- ✓ Les entreprises nouvelles sont éligibles à l'allègement de charges liées à la RTT (spécifique ou de droit commun) dès lors qu'elles appliquent des durées collectives de travail au plus égales à 41 heures pour les entreprises d'au plus 20 salariés et à 39 heures pour les entreprises de plus de 20 salariés pour l'année 2002. Le montant de l'aide est proratisé en fonction de l'étape atteinte en matière de réduction du temps de travail et de la taille de l'entreprise :

| Durée initiale de référence | 43 ou 39 heures depuis la loi du 13 juin 1998 | | 39 heures avant la loi du 13 juin 1998 | | Taux de proratisation |
|-----------------------------|---|----------------------|--|----------------------|-----------------------|
| Taille des entreprises | Plus de 20 salariés | 20 salariés et moins | Plus de 20 salariés | 20 salariés et moins | |
| Durée appliquée en 2002 | × | × | × | 39 | 0 |
| | × | × | × | 38 | 0,75 |
| | × | 41 | 37 | 37 | 0,8 |
| | × | 40 | 36 | 36 | 0,85 |
| | 39 | 39 | 35 | 35 | 1 |

En gras durée équivalente applicable en 2002

Le montant de l'aide est déterminé de la manière suivante pour l'année 2002 :

$$\text{aide} = \text{txmod} * (6720 * (1260 / \text{salaire mensuel}) - 3240) / 12$$

Les bornes inférieures et supérieures sont identiques à celle définies pour l'allégement de droit commun. La seule différence est liée à la prise en compte de la GMR équivalente au Smic hôtelier au lieu de la GRM₂ (en fait, il s'agit de la GMR₂ à laquelle on applique un taux de 1,13205). De plus, lorsque la réduction du temps de travail a lieu par étapes, le montant de l'aide est proratisé en fonction de la réduction du temps de travail effectuée (la variable txmod).

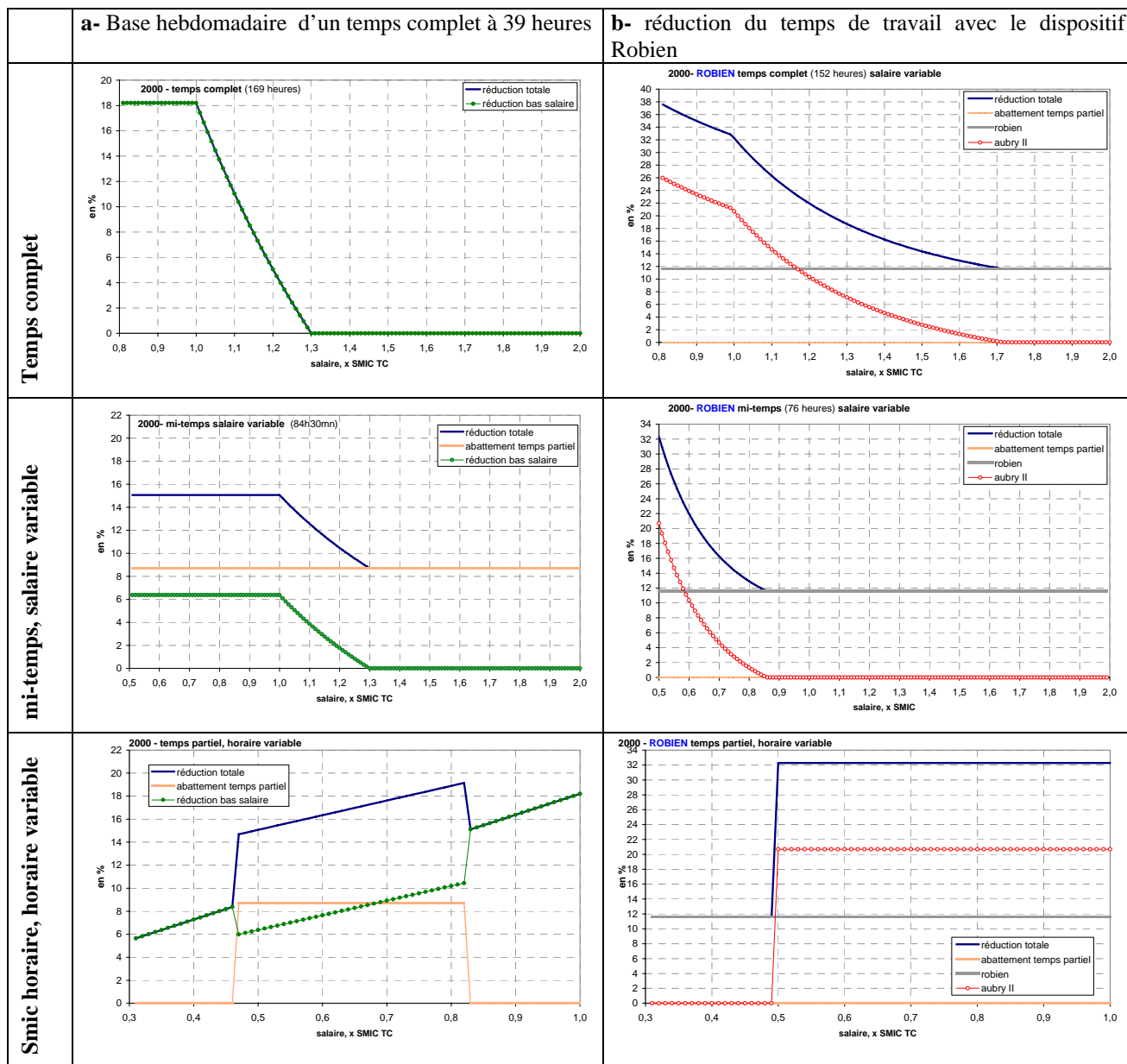
Pour les chauffeurs routiers, le principe est le même, le salaire de référence étant fixé à 230 GMR₂ horaire (en 2002, ce salaire est de 1370 euros). L'aide s'applique dès le 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises ayant réduit leur temps de travail à 48 heures par semaine.

Ordre et conditions de cumul : dans le cas où l'entreprise bénéficie d'un allégement Robien, la séquence est la suivante : Robien puis abattement temps partiel ou Robien puis Aubry II. Si l'entreprise bénéficie de l'allégement Aubry I ou de l'allégement Aubry II, ces derniers ne sont pas cumulables avec l'abattement temps partiel mais l'entreprise est en mesure de choisir pour chaque salarié, la mesure qui lui est le plus favorable. L'ordre du cumul est alors le suivant : Aubry I et Aubry II ou Aubry II ou abattement temps partiel puis RBS.

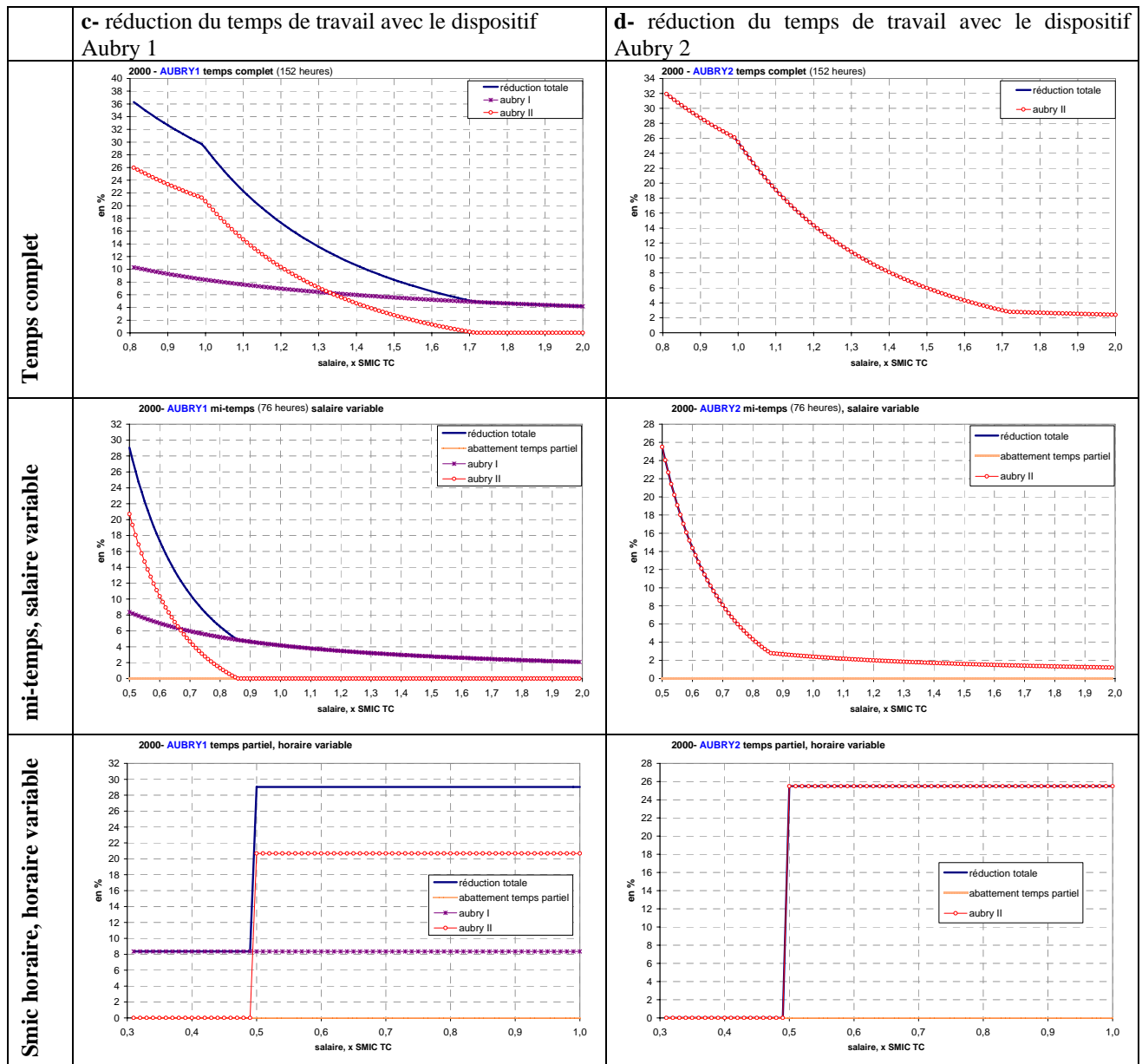
Année 2001

Les mesures sont identiques à celles de l'année 2000.

■ Taux d'allègement en % du salaire brut en fonction du salaire exprimé en multiples du Smic



Source : Liaisons Sociales, calculs Dares



Source : Liasons Sociales, calculs Dares

**Annexe 2 : Construction du tableau 3 donnant les indicateurs d'intensité
de bénéfice des allégements des différents secteurs**

**Tableau A1 : part des allégements du secteur dans les allégements totaux
de l'ensemble des secteurs**

| | Secteurs | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|---|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| B | Industries agroalimentaires | 5,5% | 5,4% | 5,2% | 5,1% | 5,5% | 5,6% | 6,3% | 5,8% |
| C | Industries des biens de consommation | 6,7% | 6,6% | 6,5% | 7,9% | 8,2% | 6,2% | 6,5% | 6,1% |
| D | Industrie automobile | 0,6% | 0,7% | 0,7% | 0,7% | 0,7% | 0,8% | 1,9% | 2,1% |
| E | Industries des biens d'équipement | 2,7% | 3,0% | 2,8% | 3,6% | 3,9% | 4,3% | 4,9% | 5,3% |
| F | Industries des biens intermédiaires | 8,5% | 9,0% | 8,5% | 9,8% | 10,4% | 9,2% | 10,9% | 11,9% |
| G | Energie | 0,2% | 0,2% | 0,2% | 0,2% | 0,1% | 0,2% | 0,4% | 0,4% |
| H | Construction | 7,1% | 7,8% | 7,3% | 7,2% | 6,8% | 7,1% | 6,4% | 6,5% |
| J | Commerce et réparations | 26,3% | 26,3% | 26,2% | 24,9% | 23,0% | 23,3% | 22,2% | 22,9% |
| K | Transports | 8,9% | 8,6% | 9,6% | 8,4% | 8,9% | 9,2% | 8,3% | 7,9% |
| L | Activités financières | 1,9% | 1,7% | 1,9% | 2,1% | 3,2% | 3,1% | 3,2% | 3,6% |
| M | Activités immobilières | 1,4% | 1,4% | 1,4% | 2,0% | 1,8% | 1,8% | 1,8% | 1,6% |
| N | Services aux entreprises | 13,0% | 12,9% | 12,3% | 12,5% | 12,6% | 14,5% | 15,7% | 15,4% |
| P | Services aux particuliers | 17,2% | 16,4% | 17,5% | 15,6% | 14,9% | 14,6% | 11,5% | 10,5% |

Lecture : en 1994, les dépenses d'allégements affectées au secteur des industries agroalimentaires représentaient 5,5% de l'ensemble des dépenses d'allégement consacrées au secteur marchand (EB-EP).

**Tableau A2 : part de la masse salariale du secteur dans la masse salariale totale
de l'ensemble des secteurs**

| | Secteurs | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|---|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| B | Industries agroalimentaires | 4,2% | 4,0% | 4,1% | 4,1% | 4,0% | 3,9% | 3,8% | 3,7% |
| C | Industries des biens de consommation | 7,1% | 7,0% | 6,8% | 6,6% | 6,6% | 6,5% | 6,2% | 6,0% |
| D | Industrie automobile | 3,0% | 2,9% | 2,8% | 2,7% | 2,7% | 2,7% | 2,6% | 2,6% |
| E | Industries des biens d'équipement | 9,1% | 8,8% | 8,6% | 8,5% | 8,3% | 8,0% | 7,8% | 7,7% |
| F | Industries des biens intermédiaires | 13,5% | 13,4% | 13,2% | 13,0% | 12,9% | 12,4% | 12,1% | 11,9% |
| G | Energie | 1,6% | 1,5% | 1,5% | 1,4% | 1,3% | 1,3% | 1,2% | 1,1% |
| H | Construction | 9,2% | 9,2% | 8,8% | 8,5% | 8,3% | 8,1% | 8,3% | 8,2% |
| J | Commerce et réparations | 18,7% | 19,0% | 19,2% | 19,2% | 19,2% | 19,1% | 18,8% | 18,8% |
| K | Transports | 5,3% | 5,3% | 5,5% | 5,4% | 5,5% | 5,6% | 5,7% | 5,8% |
| L | Activités financières | 8,2% | 7,8% | 8,2% | 8,2% | 7,9% | 7,9% | 7,9% | 7,8% |
| M | Activités immobilières | 1,5% | 1,5% | 1,5% | 1,8% | 1,8% | 1,8% | 1,8% | 1,8% |
| N | Services aux entreprises | 13,5% | 14,3% | 14,5% | 15,3% | 15,9% | 16,8% | 17,8% | 18,6% |
| P | Services aux particuliers | 5,2% | 5,3% | 5,4% | 5,5% | 5,6% | 5,8% | 5,9% | 5,9% |

Lecture : en 1994, la masse salariale du secteur des industries agroalimentaires représentait 4,2% de la masse salariale totale de l'ensemble des secteurs.

L'indicateur donné dans le tableau 3 représente le rapport de la part du secteur dans les allégements sur la part du secteur dans la masse salariale du secteur, autrement dit pour le secteur des industries agroalimentaires le rapport 4,1% sur 4,2% soit 1,3 en 1994.

- La politique de l'emploi au prisme des territoires*, par Thierry BERTHET, Philippe CUNTIGH (CERVL-CEREQ) et Christophe GUITTON (DARES), septembre 2002.
- N° 60 *Comparaison internationales de durée et de productivité*, par Odile CHAGNY et Mireille BRUYERE (Observatoire Français des Conjonctures Économiques), sept. 2002.
- N° 61 *L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel*, par Aline OLIVEIRA (ENSAE) et Valérie ULRICH (DARES), sept. 2002.
- N° 62 *Les effets du dispositif d'intéressement sur l'insertion au marché du travail des bénéficiaires de l'allocation chômage*, par Nadia ALIBAY et Arnaud LEFRANC (Université de Cergy-Pontoise), octobre 2002.
- N° 63 *Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information*, par Yannick FONDEUR et Catherine SAUVIAT (DARES), nov. 2002.
- N° 64 *Enquête « REPONSE » 1998 - Questionnaire « Représentants du personnel » - De la participation au conflit*, par Daniel FURJOT (DARES), déc. 2002.
- N° 65 *Développement et dialogue social - Les TPE face aux 35 heures*, par Pascal CHARPENTIER (CNAM) et Benoît LEPLEY (GIP-MIS), janvier 2003.
- N° 66 *La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS*, par Frédéric LAINÉ, mars 2003.
- N° 67 *Un indicateur régional d'évolution mensuelle d'emploi dans les établissements de 50 salariés ou plus*, par Magda TOMASINI, avril 2003.
- N° 68 *La réorganisation du travail et son impact sur les performances des entreprises industrielles : une analyse sur données françaises 1995-1999*, par Véronique JANOD et Anne Saint-Martin, avril 2003.
- N° 69 *Discrimination et emploi : revue de la littérature*, par Hélène GARNER-MOYER, mai 2003.
- N° 70 *Impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage - 2ème partie Espagne - Italie*, par Florence LEFRESNE (IRES) et Carole TUCHSZIRER (IRES), mai 2003.
- N° 71 *Souplesse et sécurité de l'emploi : Orientations d'études et de recherches à moyen terme*, coordination par Carole Yerochewski, juin 2003.
- N° 72 *Séries de données sur les mouvements de main-d'oeuvre 1996-2001*, par Lucile Richet-Mastain, juillet 2003.
- N° 73 *35 heures et mise en oeuvre des dispositifs de modulation/annualisation dans les enquêtes REPONSE et PASSAGES*, par Matthieu Bunel, août 2003.
- N° 74 *Le licenciement pour motif personnel : une catégorie juridique aux contours flous et difficiles à cerner par les statistiques administratives*, par Maria-Teresa Pignoni et Patrick Zouary (Si2S), octobre 2003.
- N° 75 *Plan national d'action pour l'emploi 2003. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail et Norbert Holcblat, octobre 2003.
- N° 76 *Les estimations mensuelles d'emploi salarié dans le secteur concurrentiel*, par Raphaël Cancé, octobre 2003.

- N° 77 *Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT*, par Gilbert CETTE (CEDERS), Nicolas DROMEL (GREQAM) et Dominique Méda (DARES), novembre 2003.
- N° 78 *Trajectoires passées par un emploi à bas salaire. Une étude à partir du panel européen des ménages*, par Bertrand LHOMMEAU (DARES), novembre 2003.
- N° 79 *Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail*, par Delphine BROCHARD (MATISSE-CNRS), novembre 2003.
- N° 80 *Les disparités de rémunération entre hommes et femmes : la situation de quatre branches professionnelles*, par Fathi FAKHFAKH (Université Paris II - ERMES), Séverine LEMIERE (Université du Littoral - MATISSE), Marie-Pierre MERLATEAU (Université Paris II - ERMES) et Dominique MEURS (Université Paris II - ERMES), janvier 2004.
- N° 81 *Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe : une analyse empirique*, par Matthieu BUNEL (IREGE - Université de Savoie), mai 2004.
- N° 82 *Dossier Age et emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Frédéric LERAI et Pierre MARIONI, mai 2004.
- N° 83 *La contribution des femmes à la performance* : une revue de la littérature, par Sophie LANDRIEUX-KARTOCHIAN (Université Paris I - Panthéon Sorbonne, CERGORS), octobre 2004.
- N° 84 *En 2002, l'insertion de jeunes dans l'emploi se fait plus ou moins lentement selon les pays européens*, par François BRUNET, octobre 2004.
- N° 85 *Etude de qualité sur le questionnement relatif au temps de travail dans les enquêtes Acemo*, par l'ENSAE Junior Etudes, octobre 2004.
- N° 86 *Les processus de mise en oeuvre de l'offre de formation Unédic dans le cadre du PARE* (plan d'aide au retour à l'emploi), par Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZI RER (IRES), avec la collaboration statistique de Hervé Huyghues Despointes, octobre 2004.
- N° 87 *Quels effets de la négociation salariale d'entreprise sur l'évolution des salaires entre 1999 et 2001 ?*, par Abdenor BRAHAMI et Catherine DANIEL, novembre 2004.
- N° 88 *Plan national d'action pour l'emploi 2004. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail, novembre 2004.
- N° 89 *Mixité professionnelle aux risques professionnels par secteur d'activités - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares) et E. YILMAZ (stagiaire du DESS «Techniques statistiques et informatiques» Université Panthéon Assas Paris 2), décembre 2004.
- N° 90 *Les pouvoirs du temps. La transformation des régulations dans les organisations du travail après la RTT*, par Michel PEPIN, en collaboration avec Bernard DOERFLINGER, Yves JORAND, Myriam MAUFROY (ESSOR Consultants), janvier 2005.
- N° 91 *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité*, par Catherine ACHIN, Dominique MEDA, Marie WIERINK, janvier 2005.
- N° 92 *La place du travail dans l'identité*, par Hélène GARNER, Dominique MEDA (Dares), et Claudia SENIK (Delta, Paris IV), janvier 2005.
- N° 93 *Audit de l'enquête sur les mouvements de main-d'oeuvre (EMMO)*, par Heidi WECHTLER, janvier 2005.
- N° 94 *Modalités de passage à 35 heures des TPE*, par Victor DE OLIVEIRA, février 2005.
- N° 95 *Evaluation des politiques d'emploi : la deuxième génération des panels des bénéficiaires*, par Christine CHARPAIL, Tristan KLEI, Serge ZILBERMAN, février 2005.
- N° 96 *Contribution Delalande : quels dispositifs similaires ou alternatifs en Europe du Nord*, par Violaine DELTEIL et Dominique REDOR (GIPMIS), février 2005.
- N° 97 *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup Wolff (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 97bis *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique. Annexes*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup WOLFF (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 98 *La mixité professionnelle : les conditions d'un développement durable*, par Mcihèle FORTE, Myriam NISS, Marie-Claude REBEUH, Emmanuel TRIBY (BETA, Cereq, Université Louis Pasteur de Strasbourg), février 2005.
- N° 99 *Bilan d'activité 2003 des missions locales et des PAIO*, par Camille BONAÏTI (Dares) et Amaria SEKOURI (DGEFP), avril 2005.
- N° 100 *RTT et organisation du travail : l'incidence des lois Aubry II*, par P. CHARPENTIER (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), H. HUYGHUES DESPOINTES, M. LALLÈMENT (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), F. LEFRESNE (IRES et GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), J. LOOS-BARON (BETA/LATTS-CNRS, CNAM-CNRS), N. TURPIN-HYARD (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), mai 2005.
- N° 101 *Éléments de bilan sur les travaux évaluant l'efficacité des allègements de cotisations sociales employeurs*, par Véronique REMY, juillet 2005.
- N° 102 *Les réticences à entrer dans le cadre légal des 35 heures*, par Y. JORAND et J.-M. GELIN (Selari ESSOR), D. TONNEAU et F. FORT (CGS), B. DOERFLINGER, M. PEPIN et M. MAUFROY (Essor Consultants), juillet 2005.
- N° 103 *Allègements généraux de cotisations sociales et emploi peu qualifié : de l'impact sectoriel à l'effet macro-économique*, par Stéphanie JAMET (Dares lors de la réalisation de l'étude), août 2005.
- N° 104 *La négociation de branche sur la formation professionnelle : les apports de la négociation de branche suite à la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie*, par Caroline RIVIER et Carine SEILER, sous la direction de Jean-Marie LUTTRINGER (Circé), septembre 2005.
- N° 105 *Après un contrat aidé : les conditions de vie s'améliorent*, par Emmanuel BERGER et Tristan KLEIN, septembre 2005.
- N° 106 *Difficultés d'emploi, santé et insertion sociale*, par François BRUN, Colette LEYMARIE, Emma MBIA, Patrick NIVOLLE (Centre d'études de l'emploi), collaboration extérieure : Marie MARIN, octobre 2005.
- N° 107 *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, par Dominique MEDA et Bertrand MINAULT, octobre 2005.
- N° 108 *Le licenciement des salariés protégés. Processus et enjeux*, par Mario CORREIA (Institut du travail d'Aix-en-Provence, LEST) et Nicole MAGGI-GERMAIN (Institut des sciences sociales du travail, Université Paris I, Panthéon-Sorbonne, DCS), février 2006.
- N° 109 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activité (nomenclature 2003 niveau 31) - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares), mars 2006.
- N° 110 *Les relations professionnelles dans les pays d'Europe centrale et orientale au tournant de l'entrée dans l'Union européenne. Survey de littérature*, par M. WIERINK, mars 2006.
- N° 111 *Renégocier la RTT. Les enseignements de 16 démarches d'entreprise*, par M. PEPIN, B. DOERFLINGER, Y. JORAND, P. NICOLAS (Essor Consultants) et D. TONNEAU (Ecole des Mines de Paris), avril 2006.
- N° 112 *La mesure d'un effet global du projet d'action personnalisé*, par Etienne DEBAUCHE et Stéphane JUGNOT, avril 2006.
- N° 113 *La politique spécifique de l'emploi et de la formation professionnelle : un profit à moyen terme pour les participants ? Les exemples du CIE, du CES et du SIFE*, par Karl EVEN et Tristan KLEIN, avril 2006.
- N° 114 *Stratégie européenne pour l'emploi. Évaluation des politiques de l'emploi et du marché du travail en France (2000-2004)*, coordination Christine CHARPAIL et Frédéric LERAI, avril 2006.
- N° 115 *Les expositions aux risques professionnels - Les ambiances et contraintes physiques - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), juillet 2006.
- N° 116 *Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ?*, par Camille BONAÏTI, Aurore FLEURET, Patrick POMMIER, Philippe ZAMORA, juillet 2006.
- N° 117 *Le CDD : un tremplin vers le CDI dans deux tiers des cas... mais pas pour tous*, par Bérengère JUNOD, juillet 2006.
- N° 118 *Les expositions aux risques professionnels - Les produits chimiques - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), juillet 2006.
- N° 119 *Anticipation et accompagnement des restructurations d'entreprises : dispositifs, pratiques, évaluation*, par R. BEAUJOLIN-BELLET (coordination), Ch. CORNOLTI, J.-Y. KERBOUC'H, A. KUHN, Y. MOULIN (Reims Management School), et la collaboration de J.-M. BERGERE, F. BRUGGEMAN, B. GAZIER, D. PAUCARD, C-E TRIOMPHE, octobre 2006.
- N° 120 *Les expositions aux risques professionnels - Les contraintes organisationnelles et relationnelles - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), octobre 2006.
- N° 121 *Les expositions aux risques professionnels par famille professionnelle - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), décembre 2006.
- N° 122 *Intérim : comparaison de sources*, par Basma SAADAoui, en collaboration avec Nicolas de RICCARDIS, mars 2007.
- N° 123 *Allègements de cotisations sociales et coûts sectoriels. Une approche par les DADS*, par Bertrand LHOMMEAU et Véronique REMY, avril 2007.